



**COMUNE DI TERNO D'ISOLA**  
**Provincia di Bergamo**

**AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEI  
FABBISOGNI DI PERSONALE 2021 -2022 - 2023**

Approvato con deliberazione di GC n. 102 del 22.09.2020  
Aggiornato con del. di G.C. n. 16 del 09.02.2021

## 1. PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

### 1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni <i>"non possono assumere nuovo personale"</i> (art. 6, c. 6 D. Lgs. n. 165/2001)	- art. 39, c. 1, Legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - art. 1 c. 557-bis, 557-quarter, Legge n. 296/2006; - D.M. 08-05-2018 – "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" – pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale n. 173 del 27.07.2018.
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, <i>"non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con"</i>	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4. – "Piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della

		<i>qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere” (art. 33 c. 2 D.Lgs n. 165/2001)</i>	spesa di personale. Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento”.
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	art. 48, D. Lgs. n. 198/2006
d)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance” NB: l’art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”; il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti. (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c.3 bis, D.Lgs. n. 267/2000.
e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - Circolare RGS n.9 del 17.02.2006 “Disposizioni in materia di spese per il personale per le Amministrazioni Regionali, gli Enti Locali e gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale. Art. 1, commi da 198 a 206, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006)”; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.
f)	Rispetto dei termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio dei relativi	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.

	dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)		
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.
h)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto	Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali.	- Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.

## 1.2. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

### 1.2.1 Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono conformare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

*"557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

...

*b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;*

*c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali."*

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di "procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo" nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione". Il triennio di riferimento è il 2011-2013.

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali.

L'ordinaria capacità assunzionale è oggi disciplinata dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e dal DM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" che attua le disposizioni già previste nel D.L.

### 1.2.2 La spesa di personale: le componenti

### 1.2.2.1 Componenti ai sensi dell'art. 1, commi 557 della legge n. 296/2006

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, come identificate dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie con delibera 31 marzo 2015, n. 13 sono:

- 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.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- **spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;**
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione (ora incentivi funzioni tecniche);
- incentivi per il recupero ICI (dal 2020 anche i fondi erogati ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge n. 145 del 30/12/2018);
- diritti di rogito;

- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

#### 1.2.2.2 Componenti ai sensi dell'art. 2 del DM 17 marzo 2020

Per spesa di personale, ai fini del suddetto decreto ministeriale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

#### 1.2.3 Il superamento della "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 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 (documento attualmente in attesa di registrazione presso i competenti organi di controllo), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

#### 1.2.4 Facoltà assunzionali per i comuni con popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti e con rapporto spesa di personale / entrate correnti così come definite all'art. 2 del DM 17 marzo 2020

Gli articoli 3,4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, obbligano l'ente a verificare il proprio posizionamento all'interno delle varie fasce.

Il Comune di Terno d'Isola rientra nella **fascia e)** dell'art.3 comma 1 dl DM "comuni da 5.000 a 9.999 abitanti". Preliminarmente occorre individuare il rapporto tra spese di personale rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni dell'art. 2 del DM e precisamente:

Entrate rendiconto 2017	€ 4.297.747,24
Entrate rendiconto 2018	€ 4.420.122,27
Entrate rendiconto 2019	€ 4.271.309,73
<b>Media triennio 2017 - 2019</b>	<b>€ 4.329.726,41</b>
FCDE bilancio 2019	€ 94.100,00
<b>Media entrate al netto del FCDE - fattore a)</b>	<b>€4.235.626,41</b>
<b>Spese di personale rendiconto 2019 (macro 01) al netto dell'IRAP</b>	<b>€ 934.404,63</b>
<b>altre spese di personale</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>TOTALE - fattore b)</b>	<b>€ 934.404,63</b>

<b>Calcolo valore soglia (%) b/a</b>	<b>22,06</b>
Valore soglia di riferimento comuni virtuosi (Tab.1 DM 17.3.2020) - %	26,90

Pertanto il Comune di Terno d'Isola potrebbe incrementare la spesa di personale registrata nel rendiconto **2018**, pari a € 956.255,49, per assunzioni a tempo indeterminato sino ad un massimo di:

anno	2021	2022	2023	2024
%	21,0	24,0	25,0	26,0
Importo max	€ 200.813,65	€ 229.501,32	€ 239.063,87	€ 248.626,43

L'incremento della spesa di personale (macro aggregato 01 e U01.03.02.12.001/002/003/999) triennale potenziale pertanto è così definito:

	anno	2021	2022	2023
a)	Spesa personale rendiconto 2018	€ 956.255,49	€ 956.255,49	€ 956.255,49
b)	Importo max di incremento	€ 200.813,65	€ 229.501,32	€ 239.063,87
c)	Limite spesa di personale	€ 1.157.069,14	€ 1.185.756,81	€ 1.195.319,36
d)	Limite spesa di personale valore soglia 26,90% della "Media entrate al netto del FCDE"	<b>€ 1.139.383,51</b>	<b>€ 1.139.383,51</b>	<b>€ 1.139.383,51</b>
e)	Incremento massimo teorico (d-spesa di personale 2019)	€ 204.978,88		
f)	Incremento potenziale entro soglia (c- spesa di personale 2019)	€ 222.664,51		
Budget potenziale max di incremento per assunzioni a tempo indeterminato		€ 204.978,88		
Se e)<f) il budget è =e)				
Se e)>f) il budget è =f)				

### 1.3 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."<sup>1</sup>

Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p.7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

#### 1.3.1 Deroche ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009

<sup>1</sup> Tale criterio non vale per i contratti di formazione e lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezione" (fonte: Quaderno ANCI n. 13 – Il personale degli Enti Locali – LE ASSUNZIONI)

Assunzioni di personale educativo e scolastico degli enti locali	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti	- art. 16, c. 5, DL n. 91/2017 (attualmente in fase di conversione).	Negli anni 2018 e 2019, i comuni coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28

### **1.3.2 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010**

<b>Fattispecie</b>	<b>Riferimenti</b>
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del TUEL	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017

### **1.4 PROGRESSIONI DI CARRIERA – TRIENNIO 2020-2022 ex art. 22 comma 15 del DL75/2017**

Per il triennio 2021-2023, al fine di valorizzare le professionalità interne, è possibile attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il trenta per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del D. Lgs. 165/2001.

## **2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.**

### **2.1 L'ORGANIZZAZIONE.**

Comune di Terno d'Isola (BG)

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 09 maggio 2019, è stato adottato l'assetto organizzativo dell'Ente che prevede n. 4 settori con a capo 4 posizioni organizzative.

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficiamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

## 2.2. IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2018 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, attraverso un'azione mirata di reperimento di personale in mobilità da altri Enti. Il 2018 è stato caratterizzato da un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzatosi nell'estensione delle percentuali di turn-over. Per tale motivo, nel 2018, dopo anni di progressiva e costante contrazione dell'organico a tempo indeterminato, si è registrato un lieve incremento rispetto al precedente anno.

Il personale a tempo indeterminato al 1 settembre 2020 in servizio risulta assestato a quota n. 26 dipendenti.

## 2.3 LA DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica del Comune di Terno d'Isola viene aggiornata, con decorrenza 01 SETTEMBRE 2020, prevedendo un contingente complessivo di n. 30 dipendenti.

Al 1 settembre 2020 la copertura di tali posizioni era la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE		
CATEGORIA	POSTI COPERTI	DOTAZIONE ORGANICA
B	8	9
C	12	14
D	6	7
<b>TOTALE</b>	<b>26</b>	<b>30</b>

	POSTI COPERTI	DOTAZIONE ORGANICA	
<b>SETTORE AFFARI GENERALI</b>	11	12	1 VACANTE (B3)
<b>SETTORE FINANZIARIO</b>	4	4	OCCUPATI
<b>SETTORE GEST. TERRITORIO</b>	7	9	2 VACANTI (N. 1 C e N. 1 D)
<b>SETTORE VIGILANZA</b>	4	5	1 VACANTI (C)
	TOTALI	26	30 dip. previsti di cui cat. 7 D - 14 C - 9 B
			26 dip. occupati di cui 6 D - 12 C - 8 B

## 2.4 LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2020-2022 ANCORA DA REALIZZARE.

La programmazione del fabbisogno di personale 2020-2022, predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa allora vigente, è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 22.09.2020. Entro il 31/12/2020 si intende procedere all'assunzione di tutte le figure previste.

## **2.5 CATEGORIE PROTETTE.**

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99 al 1° settembre 2020, predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua, la quota d'obbligo prevista ha una scopertura di n. 1 unità, relativamente ai soggetti disabili, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68. In adempimento degli obblighi di legge, si provvederà, nel corso dell'anno 2021, all'assunzione di n. 1 lavoratore appartenente alle categorie di cui all'art. 1 della L. 68/1999, da inquadrare nella cat. B3 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale.

## **2.6 I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE.**

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla 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);
2. 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;
3. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
4. 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);
5. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
6. 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);
7. rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;

In riferimento al punto **1)** si evidenzia che con deliberazione di consiglio comunale n. 54 del 23.12.2019 è stato approvato il bilancio di previsione 2020-2022 e con deliberazione di consiglio comunale n. 5 del 22.06.2020 è stato approvato il rendiconto di gestione 2019.

Il PEG-Piano della Performance 2020-2022 di cui al punto **2)** è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 2 del 22.01.2020 mentre per quanto riguarda gli obiettivi di performance si fa riferimento a quello 2019-2021 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 16 del 12.02.2019 ed integrato con delibera di Giunta Comunale n. 150 del 29.10.2019.

Il contenimento della spesa del personale con riferimento al triennio 2011-2013, punto **3)** è stato rispettato e verificato nell'ambito della certificazione al rendiconto di gestione 2019 approvato con deliberazione di consiglio comunale n. 5 del 22.06.2020 e nella certificazione dell'organo di revisione contabile allegato al Bilancio di Previsione 2020-2022.

Con riferimento ai punti **4) e 5)**, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 è stato aggiornato da ultimo con deliberazione della G.C. n. 101 del 22.09.2020 e la ricognizione di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà viene approvata congiuntamente al presente piano.

Con riferimento al rispetto del parametro di cui al punto **6)** il Comune di Terno d'Isola ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 184 del 20.12.2017, il Piano triennale delle azioni positive triennio 2018 – 2020.

Con riferimento al punto **7)**, la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito è demandata al Responsabile del Settore preposto alla programmazione finanziaria in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento.

## 2.7 L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE

Il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-Città in data 11/12/2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30/01/2020, è stato adottato il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno 17/03/2020 (decreto attuativo) recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con entrata in vigore a decorrere dal 20/04/2020.

Il suddetto decreto attuativo individua due distinte soglie in relazione ad un rapporto che l'ente deve calcolare e precisamente tra Spesa del Personale ed Entrate correnti.

Ai fini del decreto attuativo sono utilizzate le seguenti definizioni:

"Spesa del personale": impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

"Entrate correnti": media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Ai sensi di quanto riportato al precedente paragrafo 1.2.4 il potenziale incremento di spesa per nuove assunzioni è il seguente:

Budget potenziale di incremento della spesa rispetto a quella del 2018 per l'anno 2021	€ 204.978,88	Limite spesa di personale 2021 valore soglia 26,90%	€ 1.139.383,51
--	--------------	---	----------------

Gli stanziamenti al 01/09/2020 di spese di personale nel bilancio 2020-2022 sono i seguenti:

anno	2020	2021	2022
Stanziamenti spesa di personale	€ 1.053.626,00	€ 1.073.450,00	€ 1.073.450,00

Tali stanziamenti, essendo stati approvati dall'ente in sede di bilancio di previsione 2020-2022 e successive variazioni, risultano al 01/09/2020 i valori soglia vigenti che consentono il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Per quanto riguarda il triennio 2021-2023 gli stanziamenti, in sede di bilancio di previsione ovvero successive variazioni potranno essere pari ad € 1.139.383,51.

## 2.8 I criteri di calcolo degli oneri assunzionali

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni stabilito (cfr. nota circolare DFP 0011786 P4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011), è la seguente:

CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 2018 x 13 mensilità + i.i.s., ind. vigilanza, ind. qualif., ind. nidi)	ONERI CONTRIBUTIVI (cpdel 23,8%, inadel 2,88%, 1,2% inail)	TOTALE
A	€ 18.519,83	€ 5.163,33	€ 23.683,16
B1	€ 19.646,24	€ 5.477,37	€ 25.123,61
B3	€ 20.757,14	€ 5.787,09	€ 26.544,23
C	€ 22.091,50	€ 6.159,11	€ 28.250,61
C educatore	€ 22.556,26	€ 6.288,69	€ 28.844,95
C agente PL	€ 23.202,34	€ 6.468,81	€ 29.671,15
D	€ 24.039,46	€ 6.702,20	€ 30.741,66
D ufficiale PL	€ 25.150,30	€ 7.011,90	€ 32.162,20
D3	€ 27.825,97	€ 7.757,88	€ 35.583,85
CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 2010 x 13 mensilità+ i.i.s.)	ONERI CONTRIBUTIVI (cpdel 23,8%, inadel 2,88%, 1,2% inail)	TOTALE
DIR	€ 43.928,79	€ 12.247,35	€ 56.176,14

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 (nel seguito, CCNL 2016-2018) siglato lo scorso 21 maggio 2018, ha introdotto, per la categoria D, un'unica posizione economica iniziale di accesso, corrispondente a "D1". Nel presente documento si fa ancora riferimento alla posizione economica iniziale di accesso "D3", con riferimento alle assunzioni afferenti tale categoria per mobilità. Per tutte le assunzioni con concorso deliberate successivamente al 21/05/2018, si farà riferimento alla unificata categoria D.

## **3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023.**

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei responsabili di settore che hanno:

- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti dell'ufficio Personale, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2021-2023 e che sarebbe possibile ricoprire attraverso scorrimento di graduatorie vigenti

dell'Ente o previo accordo con altri enti nel rispetto della vigente normativa, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si ritiene necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in ragione di quanto sancito dalla Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con sentenza n. 12559 del 18 maggio 2017.

Per l'assunzione dall'esterno di figure inquadrare in profili professionali per i quali risultano vigenti nell'Ente più graduatorie riferite alla stessa modalità di assunzione, la graduatoria da utilizzare sarà individuata sulla base dell'ordine cronologico di approvazione della medesima (dalla meno recente alla più recente).

Per l'utilizzo di graduatorie di altri enti, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, si provvederà prioritariamente contattando la città di Bergamo e delle altre provincie lombarde limitrofe.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento nell'anno 2021 si applicherà, di norma, la facoltà prevista dall'art. 8, comma 3, della Legge 19 giugno 2019, n. 56, che prevede che le assunzioni dall'esterno possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

### 3.1 Le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2021-2023

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2021-2023.

#### 3.1.1 – ANNO 2021 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2021 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto a tempo indeterminato:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO (13 MESI)	
C	1	Istruttore tecnico	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso	€ 22.091,50	n.1 per 10 mesi
B3	1	Collaboratore amm.vo – cat. Di cui all'art. 1 L. 68/1999	Parziale (50%)	Convenzione con Provincia	10.378,57	n. 1 per 6 mesi
TOTALE DIPENDENTI					€ 32.470,07	

Limite spesa di personale 2021 valore soglia 26,90%	€ 1.139.383,51
Stanziamiento spesa di personale bilancio 2020-2022 – esercizio 2021	€ 1.073.450,00
Spesa totale nuove assunzioni 2021 a tempo indeterminato	€ 30.085,57
Risorse liberate da cessazioni 2021	€ 40.994,82
Spesa di personale potenziale 2021 totale al netto delle riduzioni di spesa per le cessazioni previste	€ 1.084.359,25

#### 3.1.2 - ANNO 2022 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2022 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto a tempo indeterminato:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO (13 MESI)	
D3	1	Istruttore amministrativo (sostituzione cessato) direttivo contabile personale	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso	€ 27.825,97	n.1 per 12 mesi
TOTALE DIPENDENTI					€ 27.825,97	

Limite spesa di personale 2022 valore soglia 26,90%	€ 1.139.383,51
---	----------------

Stanziamiento spesa di personale bilancio 2020-2022 – esercizio 2022	€ 1.073.450,00
Spesa totale nuove assunzioni 2022 a tempo indeterminato	€ 35.382,11
Spesa di personale potenziale 2022 totale al netto delle riduzioni di spesa per le cessazioni previste	€ 1.079.827,36

### 3.1.3 - ANNO 2023 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2023 non è prevista, alla data di redazione del presente documento, l'acquisizione di personale con contratto a tempo indeterminato.

### 3.2 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2021-2023.

Il limite per le assunzioni di lavoro flessibile è invece il seguente:

Spesa per assunzioni flessibili 2009	€ 22.292,64
Percentuale di cui all'art. 33 del D.L. 34/19 come modificato dal D.L. 162/19	50%
Limite di spesa	€ 11.146,32
Risorse già utilizzate per rapporti in essere	€ 0
<b>Disponibilità residua</b>	<b>€ 11.146,32</b>

Nel triennio è previsto il seguente contingente:

CATEGORIA	POSIZIONE	TEMPO	TIPOLOGIA CONTRATTO	QUOTA UTILIZZO SPESA 2021 LAVORO FLESSIBILE	QUOTA UTILIZZO SPESA 2022 LAVORO FLESSIBILE	QUOTA UTILIZZO SPESA 2023 LAVORO FLESSIBILE
					-	-
					-	-
<b>TOTALE</b>						
<b>TOTALE CON ONERI</b>						

Si precisa che l'avvio di procedure concorsuali/selettive finalizzate all'assunzione di personale con contratto a tempo determinato e con Contratto di Formazione Lavoro di durata superiore a 12 mesi, è subordinata all'esito negativo dei processi di mobilità ex artt. 34 e 34-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Per il triennio 2020-2022 si prevede infine, di procedere alle seguenti assunzioni di personale flessibile, non rientranti nel limite ex art. 9, comma 28, DL78/2010, per rispondere a esigenze:

- di sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto;
- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica, in particolare nel campo della sicurezza.

### 3.4.1 – Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL78/2010

L'art. 9, comma 28, del Decreto-Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010.

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE</b>	€ 0	€ 0	€ 0
<b>LIMITE MASSIMO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE</b>	€ 11.146,32	€ 11.146,32	€ 11.146,32

### **3.5 La proiezione delle spese di personale per il triennio 2021-2023.**

Le spese di personale, come definite dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto mantengono la seguente previsione nel corso del triennio 2021-2023, come già risultante dal DUP 2020/2022 e dal Bilancio di Previsione 2021/2022:

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023</b>	€ 1.095.629,81	€ 1.082.144,92	€ 1.082.144,92
<b>SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013</b>	<b>€ 1.126.610,09</b>		

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2021-2022-2023 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013. L'articolo 6 del DM 17 marzo 2020 infatti specifica che *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 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.*