



Comune di  
Bergamo

DIREZIONE RISORSE UMANE SERVIZIO ASSOCIATO SICUREZZA NEI  
LUOGHI DI LAVORO PATRIMONIO E SERVIZIO ABITATIVO PUBBLICO

SERVIZIO RISORSE UMANE

## Deliberazione della giunta comunale

Numero delibera	Data
N.645	14/11/2024

Classificazione	Fascicolo
I.9	N.2/2024

**OGGETTO:** PIAO – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2024/2026, DI CUI ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 102/2024 E SS.: TERZO AGGIORNAMENTO AL “PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE” (SEZIONE 3.3.1) E CONTESTUALE VARIAZIONE DEL CRONOPROGRAMMA ATTUATIVO DELLA RIORGANIZZAZIONE DELLA MACROSTRUTTURA DI ENTE, DI CUI ALLA DELIBERAZIONE N. 505/2024

L'anno duemilaventiquattro addi quattordici del mese di Novembre alle ore 14:30, nella Sala Cavalli, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza della Sindaca Elena Carnevali la Giunta Comunale.

Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Segretario Generale Pietro San Martino. Intervengono i Signori:

N°	Nome	Qualifica	Presente	Assente
<u>1</u>	CARNEVALI ELENA	Sindaca	X	
<u>2</u>	GANDI SERGIO	Vice Sindaco	X	
<u>3</u>	ANGELONI GIACOMO	Assessore	X	
<u>4</u>	BERLANDA MARCO	Assessore	X	
<u>5</u>	LENZINI CLAUDIA	Assessora	X	
<u>6</u>	MARCHESI MARZIA	Assessora	X	
<u>7</u>	MESSINA MARCELLA	Assessora	X	
<u>8</u>	ROTA FERRUCCIO	Assessore	X	
<u>9</u>	RUZZINI ORIANA	Assessora	X	
<u>10</u>	VALESINI FRANCESCO	Assessore	X	

Assessori PRESENTI: 10

Assessori ASSENTI: 0

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

## LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta della Sindaca, che costituisce parte integrante del presente provvedimento.

Visti i pareri favorevoli espressi sulla suddetta proposta di deliberazione rispettivamente dal responsabile della direzione interessata in ordine alla sola regolarità tecnica e dal Responsabile di ragioneria in ordine alla sola regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

Visto il parere favorevole espresso dal Segretario generale sotto il profilo di legittimità, ai sensi dell'art. 41 c. 2 dello Statuto comunale.

Ritenuto di accogliere tale proposta per i motivi ivi indicati, ai quali si fa integrale rinvio.

All'unanimità dei voti espressi nei modi di legge, successivamente e separatamente anche per l'immediata eseguibilità della presente,

### DELIBERA

- 1) Di approvare il terzo aggiornamento al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per le annualità 2024/2026, di cui alla sezione 3.3.1. del PIAO – Piano Integrato di Attività ed Organizzazione per il triennio 2024/2026, precedentemente approvato con Deliberazione di Giunta n. 102 del 29.02.2024 e ss., come definito e per le motivazioni addotte nell'allegato, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
- 2) Di modificare la dotazione organica vigente, come indicato nell'allegato al paragrafo 6.
- 3) Di dare atto che la nuova programmazione assuntiva, di cui all'allegato, approvata in questa sede, sarà attuabile solo previo accertamento favorevole, ai sensi dell'art. 19, co. 8 della Legge n. 448/2001, e relativa asseverazione, ai sensi dell'art.33, co. 2 del D.L. n.34/2019, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.
- 4) Di dare atto che l'attuazione del piano approvato con il presente provvedimento sarà sottoposta a costante monitoraggio e continua verifica di compatibilità e coerenza sia economico-finanziaria, sia con le sopravvenute esigenze organizzativo/gestionali, anche in funzione di eventuali modifiche ed adeguamenti della stessa programmazione.
- 5) Di procrastinare l'attuazione della 2ª fase della nuova Macrostruttura organizzativa di Ente, di cui alla Deliberazione n. 505 del 19.09.2024, con decorrenza dal 2 dicembre 2024.
- 6) Di disporre la pubblicazione del presente provvedimento, unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e dell'art. 23 del D.Lgs. n. 33/2013.
- 7) Di disporre la trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 come approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022.

Dichiara, inoltre, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

La Sindaca  
Elena Carnevali

Il Segretario Generale  
Pietro San Martino

(atto sottoscritto digitalmente)



Comune di  
Bergamo

DIREZIONE RISORSE UMANE SERVIZIO ASSOCIATO SICUREZZA NEI  
LUOGHI DI LAVORO PATRIMONIO E SERVIZIO ABITATIVO PUBBLICO

SERVIZIO RISORSE UMANE

## Proposta di deliberazione della giunta comunale

Numero proposta	Data
N. 757	2024

Classificazione	Fascicolo
I.9	N.2/2024

**OGGETTO:**PIAO – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2024/2026, DI CUI ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 102/2024 E SS.: TERZO AGGIORNAMENTO AL “PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE” (SEZIONE 3.3.1) E CONTESTUALE VARIAZIONE DEL CRONOPROGRAMMA ATTUATIVO DELLA RIORGANIZZAZIONE DELLA MACROSTRUTTURA DI ENTE, DI CUI ALLA DELIBERAZIONE N. 505/2024

VISTO il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che «Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190»;

TENUTO CONTO di quanto stabilito:

- a. dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):
  1. Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
  2. Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
  3. Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
  4. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
  5. Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124; 6) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- b. dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

RILEVATO che:

- con Deliberazione n. 9 del 31.01.2024 il Consiglio comunale ha approvato il DUP – Documento Unico di Programmazione per il triennio 2024/2026;
- con Deliberazione n. 10 del 31.01.2024 il Consiglio comunale ha approvato il Bilancio di Previsione per il triennio 2024/2026;
- con Deliberazione n. 58 del 08.02.2024 la Giunta comunale ha approvato il PEG – Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2024/2026;
- con Deliberazione n. 102 del 29.02.2024 la Giunta comunale ha approvato il PIAO – Piano Integrato di Attività ed Organizzazione per il triennio 2024/2026, in cui è contenuta la programmazione assuntiva per il triennio 2024/2026;
- con Deliberazione n. 175 del 04.04.2024 la Giunta comunale ha approvato una modifica al succitato PIAO 2024/2026, in cui la Sezione 2 è stata integrata con la Sottosezione 2.3 “Rischi Corruttivi e Trasparenza”;

- con Deliberazione n. 438 del 29.07.2024 la Giunta comunale ha approvato una modifica al succitato PIAO 2024/2026, in cui è stato effettuato il primo aggiornamento al “Piano Triennale del Fabbisogno di Personale” (sezione 3.3.1);
- con Deliberazione n. 507 del 19.09.2024 la Giunta comunale ha approvato una modifica al succitato PIAO 2024/2026, in cui è stato effettuato il secondo aggiornamento al “Piano Triennale del Fabbisogno di Personale” (sezione 3.3.1);
- con Deliberazione consiliare n. 47 del 27.05.2024 il Consiglio comunale ha approvato il Rendiconto di gestione relativo all’esercizio 2023;

CONSIDERATO che il Comune di Bergamo, alla data del 31.12.2023 ha non meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2024/2026 non è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all’art. 6 del citato D.M. 132/2022;

RITENUTO che si rende ora necessario integrare la predetta pianificazione assuntiva, già deliberata, per far fronte alle nuove esigenze emerse a livello organizzativo e gestionale all’interno dell’Ente, come meglio dettagliato nelle premesse dell’allegato a cui si fa rinvio;

TENUTO CONTO di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*” e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”, ed in particolare l’articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni*” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, attuativo dell’art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;
- la deliberazione 19 dicembre 2023 n. 605, con la quale l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l’aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*”, ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, ed in particolare l’articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante “*Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*”;
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”;
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il D.L. 7 marzo 2005, n. 82, recante “*Codice dell’Amministrazione digitale*”, ed in particolare l’art. 12 che disciplina “*Norme generali per l’uso delle tecnologie dell’informazione e delle comunicazioni nell’azione amministrativa*”;
- il Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024, ed in particolare le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali;

CONSIDERATO che la modifica al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensioni organizzativa analoghe a quelle del Comune di Bergamo, ed avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità dallo stesso amministrata;

CONSIDERATO quanto disposto da:

- il D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto comunale;

DATO ATTO che il presente provvedimento sarà trasmesso all'Organo di revisione contabile per i pareri di competenza in merito alla programmazione assuntiva dell'Ente nel triennio, ai sensi dell'art. 19, co. 8 della Legge n. 448/2001 e dell'art. 33, co. 2 del D.L. n. 34/2019;

RILEVATO infine che:

- con Deliberazione n. 505 del 19.09.2024 la Giunta comunale ha approvato la nuova Macrostruttura organizzativa di Ente;
- nel succitato provvedimento è stata prevista l'attuazione della stessa in tre fasi: dal 1° ottobre 2024, dal 15 novembre 2024 e dal 1° febbraio 2025;
- le procedure selettive prodromiche all'attuazione della 2ª fase (dal 15 novembre) sono attualmente ancora in corso, nella fase conclusiva;
- pertanto si rende necessario procrastinare l'attuazione della 2ª fase dal 2 dicembre 2024;

ACCERTATA la competenza in materia della Giunta Comunale, ai sensi del l'art. 48 del D.lgs. n. 267/2000;

### PROPONE

1. di **approvare il terzo aggiornamento al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per le annualità 2024/2026, di cui alla sezione 3.3.1. del PIAO** – Piano Integrato di Attività ed Organizzazione per il triennio 2024/2026, precedentemente approvato con Deliberazione di Giunta n. 102 del 29.02.2024 e ss., **come definito e per le motivazioni addotte nell'allegato**, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di **modificare la dotazione organica vigente**, come indicato nell'allegato al paragrafo 6;
3. di dare atto che la nuova programmazione assuntiva, di cui all'allegato, approvata in questa sede, sarà attuabile solo previo accertamento favorevole, ai sensi dell'art. 19, co. 8 della Legge n. 448/2001, e relativa asseverazione, ai sensi del l'art.33, co. 2 del D.L. n.34/2019, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti;
4. di dare atto che l'attuazione del piano approvato con il presente provvedimento sarà sottoposta a costante monitoraggio e continua verifica di compatibilità e coerenza sia economico-finanziaria, sia con le sopravvenute esigenze organizzativo/gestionali, anche in funzione di eventuali modifiche ed adeguamenti della stessa programmazione;
5. per le motivazioni addotte in premessa, di **procrastinare l'attuazione della 2ª fase della nuova Macrostruttura organizzativa di Ente**, di cui alla Deliberazione n. 505 del 19.09.2024, **con decorrenza dal 2 dicembre 2024**;
6. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento, unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "*Amministrazione trasparente*", ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e dell'art. 23 del D.Lgs. n. 33/2013;
7. di disporre la trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 come approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022;
8. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4. del D.lgs. n. 267/2000.

Il Dirigente  
Direzione Risorse Umane, Sicurezza sui  
Luoghi di Lavoro, Patrimonio e S.A.P.  
*Virgilio Appiani*

La Sindaca  
*Elena Carnevali*



Comune di  
Bergamo

DIREZIONE RISORSE UMANE SERVIZIO ASSOCIATO SICUREZZA NEI LUOGHI DI  
LAVORO PATRIMONIO E SERVIZIO ABITATIVO PUBBLICO

SERVIZIO RISORSE UMANE

## Parere tecnico

Numero proposta	Data
N. 757	14/11/2024

Classificazione	Fascicolo
I.9	N.2/2024

In merito alla proposta di deliberazione avente ad oggetto PIAO – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2024/2026, DI CUI ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 102/2024 E SS.: TERZO AGGIORNAMENTO AL “PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE” (SEZIONE 3.3.1) E CONTESTUALE VARIAZIONE DEL CRONOPROGRAMMA ATTUATIVO DELLA RIORGANIZZAZIONE DELLA MACROSTRUTTURA DI ENTE, DI CUI ALLA DELIBERAZIONE N. 505/2024

con impronta digitale come riportato in calce e trattata da:

Virgilio Appiani

DIREZIONE RISORSE UMANE SERVIZIO ASSOCIATO SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO PATRIMONIO E SERVIZIO ABITATIVO PUBBLICO

### SI DICHIARA CHE

ai sensi dell'art. 49 comma 1 della D.Lgs. n. 267/2000 la proposta di cui sopra risponde ai requisiti tecnici, funzionali e procedurali per cui si esprime parere favorevole.

Addì, 14/11/2024

HASH Allegati:

9506d0e3ad9e3e82eee6c4a2378185807854bcbbec40288ea0e57eccb82b543f - dlG\_Proposta\_14-11-2024\_10-53-54.doc  
5bc24ed183882e1619309d406acec4e74d666c38f84c1899103070e32763d064 - PTFP 2024-2026\_3 Aggiornamento.pdf



Comune di  
Bergamo

DIREZIONE BILANCIO

## Parere contabile

<i>Numero proposta</i>	<i>Data</i>
N. 757	14/11/2024

<i>Classificazione</i>	<i>Fascicolo</i>
I.9	N.2/2024

In merito alla proposta di deliberazione avente ad oggetto PIAO – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2024/2026, DI CUI ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 102/2024 E SS.: TERZO AGGIORNAMENTO AL “PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE” (SEZIONE 3.3.1) E CONTESTUALE VARIAZIONE DEL CRONOPROGRAMMA ATTUATIVO DELLA RIORGANIZZAZIONE DELLA MACROSTRUTTURA DI ENTE, DI CUI ALLA DELIBERAZIONE N. 505/2024

con impronta digitale come riportato in calce e trattata da:

Virgilio Appiani

DIREZIONE RISORSE UMANE SERVIZIO ASSOCIATO SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO PATRIMONIO E SERVIZIO ABITATIVO PUBBLICO

Vista la proposta di deliberazione presentata dall' Assessore CARNEVALI ELENA tramite SERVIZIO RISORSE UMANE, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, si esprime parere favorevole sotto l'aspetto contabile

Addì, 14/11/2024

Il Dirigente  
Corrado Viscardi

HASH Allegati:

9506d0e3ad9e3e82eee6c4a2378185807854bcbcec40288ea0e57eccb82b543f - dlgs\_Proposta\_14-11-2024\_10-53-54.doc  
5bc24ed183882e1619309d406acec4e74d666c38f84c1899103070e32763d064 - PTFP 2024-2026\_3 Aggiornamento.pdf  
25a81efc71af4bf44a9739c2f3ead40ad917e67436ec8e59ed5db99cb9f4f23d - Parere Tecnico digitale.pdf.p7m





Comune di  
Bergamo

SEGRETARIO GENERALE

## Parere di legittimità

Numero proposta	Data
N. 757	14/11/2024

Classificazione	Fascicolo
I.9	N.2/2024

In merito alla proposta di deliberazione avente ad oggetto PIAO – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2024/2026, DI CUI ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 102/2024 E SS.: TERZO AGGIORNAMENTO AL “PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE” (SEZIONE 3.3.1) E CONTESTUALE VARIAZIONE DEL CRONOPROGRAMMA ATTUATIVO DELLA RIORGANIZZAZIONE DELLA MACROSTRUTTURA DI ENTE, DI CUI ALLA DELIBERAZIONE N. 505/2024

con impronta digitale come riportato in calce e trattata da:

Virgilio Appiani  
SERVIZIO RISORSE UMANE

### L'UFFICIO SEGRETERIA

Vista ed esaminata la proposta con la relativa documentazione, nonché i pareri espressi, non si formulano rilievi ai fini della regolarità della pratica.

Con parere favorevole di legittimità ai sensi art. 41 c. 2 dello Statuto Comunale.

Addi, 14/11/2024

il Segretario Generale  
Pietro San Martino

HASH Allegati:

9506d0e3ad9e3e82eee6c4a2378185807854bcbcec40288ea0e57eccb82b543f - dlgs\_Proposta\_14-11-2024\_10-53-54.doc  
5bc24ed183882e1619309d406acec4e74d666c38f84c1899103070e32763d064 - PTFP 2024-2026\_3 Aggiornamento.pdf  
25a81efc71af4bf44a9739c2f3ead40ad917e67436ec8e59ed5db99cb9f4f23d - Parere Tecnico digitale.pdf.p7m  
02be05d6b373024b226e8e839232917cb3a766c3d0e372fe141391b95bae1486 - Parere Contabile digitale.pdf.p7m

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE – Triennio 2024/2026**  
**SEZIONE 3.3.1: PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI PER LA COPERTURA**  
**DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DELL'ENTE**  
**Piano Triennale del Fabbisogno di Personale – Annualità 2024/2026**  
**3° AGGIORNAMENTO**

## 1. PREMESSA

Con **Deliberazione di Giunta n. 102 del 29.02.2024** è stato approvato il **Piano Integrato di Attività ed Organizzazione** dell'Ente – **Annualità 2024/2026**, il quale, nella sezione 3.3.1, include anche la programmazione assuntiva del triennio.

La succitata programmazione assuntiva è stata successivamente aggiornata nel corso dell'anno 2024 con la Deliberazione n. 438 del 29.07.2024 e con la Deliberazione n. 507 del 19.09.2024.

Tutte le richiamate programmazioni, quella iniziale e le successive modifiche, sono state asseverate con parere favorevole, ai sensi dell'art. 19, co. 8 della Legge n. 448/2001 e dell'art.33, co. 2 del D.L. n.34/2019, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

Complessivamente la pianificazione assuntiva disposta con i precitati provvedimenti era costituita da **n. 106 unità**, di cui **n. 3 a tempo determinato** (ex art. 110 del TUEL) e **n. 103 a tempo indeterminato** (delle quali n. 87 unità con accesso dall'esterno, n. 13 mediante procedura di "*progressione verticale*" per personale interno e n. 3 mediante procedura di "*stabilizzazione*" di rapporti di lavoro a tempo determinato).

Di questa è stata **già realizzata** (personale già in servizio ovvero atti di assunzione già disposti o in fase di adozione finale e procedure selettive in fase di chiusura) per **n. 68 unità**, di cui **n. 66 a tempo indeterminato** e **n. 2 a tempo determinato** (ex art. 110 del TUEL).

Pertanto quella che ancora residua è composta da **n. 38 unità**, di cui **n. 1 a tempo determinato** (ex art. 110 del TUEL), **n. 24 a tempo indeterminato con accesso dall'esterno** e **n. 13 unità mediante "*progressione verticale*"** per personale interno.

La programmazione residua, con previsione di ingresso sia nell'anno 2024, sia nell'anno 2025, è così composta:

Tipo	Area	Profilo	Unità
TD	Dirigenza	Dirigente (ex art.110 TUEL)	1
TI	Dirigenza	Dirigente	1
TI	Funzionari	Assistente sociale	5
TI	Funzionari	Curatore orto botanico	1
TI	Funzionari	Educatore Asilo Nido	1
TI	Funzionari	Educatore Asilo Nido (progressione verticale)	2
TI	Funzionari	Specialista Amministrativo	2
TI	Funzionari	Specialista Amministrativo (progressione verticale)	6
TI	Funzionari	Specialista Istituti Culturali e Museali	1
TI	Funzionari	Specialista nella comunicazione istituzionale	1
TI	Funzionari	Specialista tecnico	1
TI	Funzionari	Specialista tecnico (progressione verticale)	2
TI	Funzionari	Ufficiale di Polizia locale (progressione verticale)	1
TI	Istruttori	Istruttore Amministrativo	1
TI	Istruttori	Istruttore Amministrativo (progressione verticale)	2
TI	Istruttori	Istruttore Tecnico	8
TI	Operatori esperti	Operatore Esperto Tecnico	2
<b>Totale complessivo</b>			<b>38</b>

In questa fase è necessario rivalutare la pianificazione residua sin qui disposta, rivedendo la programmazione d'ingresso (anno 2024 o anno 2025) di alcune figure professionali ed integrando la stessa con le ultime esigenze emerse (legate specificatamente alla compensazione delle ultime dimissioni dal servizio precedentemente non previste), al fine altresì di ottimizzare ed efficientare l'organizzazione delle procedure selettive necessarie all'immissione del nuovo personale.

## 2. VERIFICA DEL RISPETTO DELLE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITÀ DI ASSUMERE

- L'ente ha approvato:
  - il Bilancio di previsione per il triennio 2024/2026, con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 31.01.2024;
  - il Rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2023, con Deliberazione consiliare n. 47 del 27.05.2024;
  - il Bilancio consolidato dell'esercizio 2023, con Deliberazione consiliare n. 69 del 23.09.2024;
- L'Ente ha inviato i dati relativi ai succitati provvedimenti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- L'ente, alla data odierna, ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, co. 9, lett. c) del D.L. n. 66/2014, di integrazione dell'art. 9, co. 3-bis del D.L. n. 185/2008;
- L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.lgs. n. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- L'ente ha approvato il "Piano delle Azioni positive" valevole per il triennio 2024/2026, nonché non ha rilevato situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come evidenziato nel PIAO del triennio 2024/2026, di cui alla Deliberazione di Giunta n. 102 del 29.02.2024.

## 3. CALCOLO DEL LIMITE MASSIMO DI SPESA DI PERSONALE

### 3.1 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

L'art. 33, co. 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal co. 853, art. 1 della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del Decreto-Legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. *Milleproroghe*), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali.

Il testo attualmente vigente viene di seguito riportato: «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 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. (...omissis...) 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. (...omissis...)».

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo, indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, co. 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, ha individuato:

- i valori soglia di riferimento, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per il personale (al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione) e la media delle 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);

- le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- le modalità di riduzione della spesa per i comuni che hanno una spesa corrente di personale superiore ai valori soglia definiti.

Le disposizioni del DM 17 marzo 2020 si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

La successiva Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica del 13 maggio 2020 "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 226 dell'11 settembre 2020, ha ulteriormente integrato e specificato la normativa di riferimento in merito alle modalità di calcolo delle entrate correnti, della spesa di personale, dell'individuazione dei valori soglia e delle percentuali d'incremento o delle modalità di riduzione della spesa di personale.

### 3.2 LA SITUAZIONE DEL COMUNE DI BERGAMO

La situazione, come già dato atto a cura del Dirigente del Servizio Risorse Umane con la Determinazione n. 1714 del 24.06.2024, aggiornata con i dati forniti dall'ultimo rendiconto di gestione (approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 47 del 27.05.2024), ossia relativo all'esercizio 2023, è la seguente:

**ENTRATE CORRENTI:** media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli esercizi 2021, 2022 e 2023, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, rispetto alle tre annualità che concorrono alla media, ossia l'esercizio 2023.

Entrate 2021	150.819.739,24 €
Entrate 2022	157.803.617,23 €
Entrate 2023	171.300.751,32 €
<b>Media delle entrate nel triennio 2021/2023</b>	<b>159.974.702,60 €</b>
FCDE (anno 2023)	11.304.000,00 €
<b>ENTRATE CORRENTI ai fini del DM Crescita</b>	<b>148.670.702,60 €</b>

**Spesa del personale, consuntivo anno 2023 = 35.718.617,15 €**

$$\frac{\text{Spese di personale 2023} = 35.718.617,15 \text{ €}}{\text{Media entrate 2021/2023, al netto del FCDE 2023} = 148.670.702,60 \text{ €}} = \mathbf{24,03 \%}$$

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente [ fascia g) per n. di abitanti: da 60.000 a 249.999 ], la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60 % e quella prevista in Tabella 2 è pari al 16 %.

Pertanto, il **Comune di Bergamo**, avendo un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (27,60 %), **rientra nella "prima fattispecie"** di Enti locali individuati dalla normativa di cui al "Decreto crescita", ossia tra i **"comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato"**.

In applicazione dell'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020, il limite massimo TEORICO di spesa di personale è pari al 27,60% [ fascia g) per n. di abitanti: da 60.000 a 249.999 ] delle entrate correnti, ovvero:

- Media entrate 2021/2023, al netto del FCDE 2023 = 148.670.702,60 €
- **Spesa massima TEORICA di personale (art. 4) = 27,60 % di 148.670.702,60 € = 41.033.113,92 €**

Il limite individuato è però da abbattere, secondo le modalità delineate dall'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020, calmierando la potenzialità espansiva della spesa di personale, rispetto a quella dell'anno 2018, come di seguito evidenziato:

- Spesa di personale dell'anno 2018 = 33.645.179,59 €
- Percentuale d'incremento individuata per l'anno 2024 = 16 %
- L'incremento possibile, rispetto alla spesa 2018, è quindi pari al 16 % di 33.645.179,59 €, ossia + 5.383.228,73 €

- Dunque la **spesa massima CALMIERATA (art. 5)** per il Comune di Bergamo è pari a 33.645.179,59 € + 5.383.228,73 € = **39.028.408,32 €**

In conclusione, poiché il limite calmierato definito ai sensi dell'art. 5 (**39.028.408,32 €**) è inferiore a quello teorico calcolato ai sensi dell'art. 4 (**41.033.113,92 €**), il **LIMITE EFFETTIVO DI SPESA MASSIMA DI PERSONALE** attualmente applicabile al Comune di Bergamo **è in ogni caso pari a 39.028.408,32 €**, ossia lo stesso valore – calcolato sulla base dei dati derivanti dal precedente triennio gestionale (2020/2022) – già definito nell'approvazione del Piano Triennale di Fabbisogno di Personale – annualità 2024/2026, contenuto nella sezione 3.3.1 del PIAO – triennio 2024/2026, di cui alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 29.02.2024, asseverato con parere favorevole dal Collegio dei Revisori dei Conti (nota prot. n. E0083933 del 08.03.2024).

Si evidenzia che, per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'art. 7, co. 1 del D.M. 17 marzo 2020 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*».

#### 4. PIANO ASSUNTIVO PER IL TRIENNIO 2024/2026

##### 4.1 INTEGRAZIONE DELLA PIANIFICAZIONE DELLE ASSUNZIONI

Per le motivazioni di cui in premessa, alla **programmazione iniziale residua (n. 38 unità, di cui n. 1 a tempo determinato (ex art. 110 del TUEL), n. 24 a tempo indeterminato con accesso dall'esterno e n. 13 unità mediante "progressione verticale" per personale interno)**, si ritiene di effettuare le seguenti modifiche:

- di spostare la programmazione assuntiva di **n. 1 Dirigente a tempo determinato, ex art. 110, co. 1 del TUEL**, per la Direzione "Innovazione, Sviluppo delle Tecnologie e dei Sistemi Informativi, Smart City" già prevista per l'anno 2025 all'anno 2024;
- di spostare la programmazione assuntiva di **n. 4 Assistente sociale (Area Funzionari)** già prevista per l'anno 2025 all'anno 2024;
- di spostare la programmazione assuntiva di **n. 1 Dirigente** già prevista per l'anno 2025 all'anno 2024;
- di spostare la programmazione assuntiva di **n. 1 Educatore Asilo Nido (Area Funzionari)** già prevista per l'anno 2024 all'anno 2025;
- **aggiunta** delle seguenti **n. 11 unità a tempo indeterminato con accesso dall'esterno** nella pianificazione assuntiva relativa all'anno 2024:

Area	Profilo	Unità
Funzionari	Specialista tecnico	1
Istruttori	Agente di Polizia locale	2
Istruttori	Istruttore Amministrativo	2
Istruttori	Istruttore Culturale	5
Istruttori	Istruttore Tecnico	1
<b>Totale complessivo</b>		<b>11</b>

Conseguentemente alle succitate modifiche ed integrazioni, la **programmazione assuntiva complessiva** del Comune di Bergamo relativa al PIAO – Triennio 2024/2026 risulta costituita da **n. 117 unità, di cui n. 115 unità pianificate per l'anno 2024 e n. 2 nell'anno 2025**.

La **programmazione ancora da realizzare** (residuo della pianificazione iniziale, oltre alle modifiche ed integrazioni appena illustrate) risulta pertanto costituita da **n. 49 unità** (n. 47 a valere sull'anno 2024 e n. 2 sull'anno 2025), come di seguito dettagliato:

Anno	Tipologia	Area	Profilo	Unità
2024	Determinato	Dirigenza	Dirigente (ex art.110 TUEL)	1
2024	Indeterminato	Dirigenza	Dirigente	1
2024	Indeterminato	Funzionari	Assistente Sociale	5
2024	Indeterminato	Funzionari	Educatore Asilo Nido (*)	2
2024	Indeterminato	Funzionari	Specialista Amministrativo	2

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 645 DEL 14/11/2024 14:30:00. Pubblicata All'Albo Pretorio dal 19/11/2024 al 03/12/2024 e stampato il giorno 21/11/2024.

Riproduzione cartacea di documento digitale depositato negli archivi dell'ente e ivi riprodotto ai sensi del D.Lgs.82/2005 e ss.mm.ii..

Anno	Tipologia	Area	Profilo	Unità
2024	Indeterminato	Funzionari	Specialista Amministrativo (*)	6
2024	Indeterminato	Funzionari	Specialista Istituti Culturali e Museali	1
2024	Indeterminato	Funzionari	Specialista nella Comunicazione istituzionale	1
2024	Indeterminato	Funzionari	Specialista Tecnico	2
2024	Indeterminato	Funzionari	Specialista Tecnico (*)	2
2024	Indeterminato	Funzionari	Ufficiale di Polizia Locale (*)	1
2024	Indeterminato	Istruttori	Agente di Polizia Locale	2
2024	Indeterminato	Istruttori	Istruttore Amministrativo	3
2024	Indeterminato	Istruttori	Istruttore Amministrativo (*)	2
2024	Indeterminato	Istruttori	Istruttore Culturale	5
2024	Indeterminato	Istruttori	Istruttore Tecnico	9
2024	Indeterminato	Operatori Esperti	Operatore Esperto Tecnico	2
2025	Indeterminato	Funzionari	Curatore Orto Botanico	1
2025	Indeterminato	Funzionari	Educatore Asilo Nido	1
<b>Totale complessivo</b>				<b>49</b>

(\*) *“Progressione tra le aree riservate al personale di ruolo”*, di cui all’art. 52, co. 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e art. 13, co. 6 e art. 15 del CCNL *“Funzioni locali”* del 16.11.2022

Si dà atto che relativamente:

- alle procedure selettive per la *“progressione tra le aree riservate al personale di ruolo”*, di cui all’art. 52, co. 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e art. 13, co. 6 e art. 15 del CCNL *“Funzioni locali”* del 16.11.2022, il vincolo previsto dalla normativa vigente in merito alla garanzia di accesso dall’esterno per almeno il 50% delle posizioni programmate per l’annualità 2024 (cfr. Dipartimento Funzione Pubblica, parere n. 115048/2022) continua ad essere rispettato, come referenziato nella Deliberazione n. 438 del 29.07.2024, non apportando il presente provvedimento alcuna modifica in materia;
- all’incarico dirigenziale ex art. 110, co. 1 del D.lgs. n. 267/2000, i limiti definiti nel medesimo articolato normativo (quota massima di incarichi a tempo determinato per funzioni organiche pari al 30% dell’organico dirigenziale di ruolo) continuano ad essere rispettati, come referenziato nella Deliberazione n. 507 del 19.09.2024, non apportando il presente provvedimento alcuna modifica in materia.

Per l’annualità 2026 non si programmano per il momento assunzioni.

La modalità di selezione per le assunzioni pianificate con accesso dall’esterno potrà essere, a seconda delle esigenze contingenti, scelta tra una di quelle normativamente consentite, tra cui, al livello esemplificativo e non esaustivo:

- procedura selettiva, mediante concorso pubblico ovvero scorrimento di proprie graduatorie vigenti, ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001;
- interpello su *“Lista di idonei”*, ex art. 3-bis del D.L. n. 80/2021;
- scorrimento in convenzione di graduatorie di altri Enti, ex art. 9 della Legge n. 3/2003;
- reclutamento mediante contratti di formazione/lavoro o apprendistato, di cui all’art. 3-ter del D.L. n. 44/2023;
- selezioni per mobilità volontaria tra P.A., ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001;
- selezioni ex art. 110 del D.lgs. n. 267/2000, nei limiti dallo stesso definiti;
- procedura di avviamento a selezione, mediante il Servizio di Collocamento del Centro per l’Impiego, ex art. 16 della Legge n. 56/1987;

La procedura sarà definita durante la fase attuativa dal Servizio Risorse Umane in sinergia con la Direzione generale.

Alle assunzioni che verranno coperte mediante procedura selettiva con accesso dall’esterno sarà applicata la riserva di posti per:

- n. 3 unità a favore delle c.d. *“categorie protette”*, in applicazione della Legge n. 68/1999, art. 1;
- n. 2 unità a favore delle c.d. *“categorie protette”*, in applicazione della Legge n. 68/1999, art. 18;

al fine di procedere alla copertura delle quote di riserva rilevate dal prospetto informativo inviato entro il 31 gennaio 2024 al Centro per l’impiego, in applicazione della Legge n. 68/1999.

Preventivamente ad ogni assunzione/procedura selettiva si provvederà ad esperire le procedure di cui agli artt. 34 e 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, nei casi in cui le stesse sono previste.

Si fa salva la possibilità, con provvedimento motivato del Direttore Generale ovvero del Dirigente della Direzione Risorse Umane, di procedere all'assunzione di professionalità in profili professionali differenti da quelli programmati nella presente pianificazione, esclusivamente nell'ambito della medesima Area e a parità di spesa programmata.

#### **4.2 PIANIFICAZIONE DELLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO / LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE**

Le assunzioni a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile (ad es. somministrazione) potranno essere effettuate qualora si rendano necessarie ed indifferibili per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, per dare continuità ai servizi comunali, per far fronte a picchi imprevisti di lavoro ovvero per l'eventuale sostituzione di personale in "congedo per maternità" o in "aspettativa".

Tali assunzioni saranno effettuate solo in presenza di disponibilità di risorse economiche a Bilancio.

Tali assunzioni verranno contenute nei limiti previsti dall'art 9, co. 28 del D.lgs. n. 78/2010, che prevede l'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per la medesima voce nell'anno 2009, pari ad euro 3.132.806,00 €.

Ulteriori assunzioni, mediante forme di lavoro flessibile, potranno essere effettuate se finanziate da specifici fondi esterni nazionali e/o europei, anche in deroga ai tetti finanziari ordinariamente previsti.

Si prevede, inoltre, di procedere, ove necessarie, ad assunzioni di personale interinale legate all'attuazione del PNRR – "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", come definito nel quadro tecnico-economico di ciascun intervento/opera, in applicazione dell'art. 1 del D.L. n. 80/2021 e della circolare n 4/2022 della Ragioneria Generale dello Stato. Le assunzioni verranno effettuate con oneri a carico dei relativi finanziamenti previsti in bilancio, anche in deroga ai tetti finanziari ordinariamente previsti, con le modalità e in applicazione dalla normativa straordinaria in merito vigente. Si dà atto che la spesa di personale che sarà sostenuta dall'ente per le predette assunzioni ed oggetto di finanziamento nonché la relativa entrata non si computano ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019, e quindi non vanno a comprimere la capacità assuntiva dell'Ente di cui al paragrafo 3.2.

#### **4.3 TRASFORMAZIONE RAPPORTI DI LAVORO DERIVANTI DA ASSUNZIONI A TEMPO PARZIALE**

Non si prevedono, al momento, maggiori oneri derivanti dalla trasformazione dei rapporti di personale assunto a tempo parziale. Le eventuali necessità o richieste che si presenteranno nel corso del triennio 2024/2026 verranno valutate in occasione degli aggiornamenti degli strumenti di programmazione.

### **5. COERENZA DELLA SPESA STANZIATA IN BILANCIO CON LE ASSUNZIONI PROGRAMMATE**

La programmazione ancora da realizzare (residuo della pianificazione iniziale, oltre alle modifiche ed integrazioni sopra illustrate) di cui al punto 4.1 per gli anni 2024/2026 risulta composta da n. 49 unità, così ripartita:

- annualità 2024 n. 47 unità
  - tempo determinato (art. 110 TUEL): n. 1 unità
  - "progressioni verticali": n. 13 unità, da considerarsi ad impatto neutro sul Bilancio
  - tempo indeterminato con accesso dall'esterno: n. 33 unità
- annualità 2025 n. 2 unità
  - tempo indeterminato con accesso dall'esterno: n. 2 unità
- annualità 2026 n. 0 unità

Di seguito si dimostra la coerenza della succitata programmazione con gli stanziamenti attuali del Bilancio di Previsione 2024/2026:

	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
A) Totale spesa del personale in servizio proiettato su base annua (dati al 31.10.2024)	- 36.831.012,18	- 35.601.309,54	- 35.601.309,54
B) Accantonamenti per rinnovi contrattuali 2022/2024 (5,78% monte salari)	- 2.021.000,00	- 2.021.000,00	- 2.021.000,00
<i>di cui già in pagamento in spesa corrette (A): IVC (art.1, co. 609, Legge n. 234/2021)</i>	+ 141.079,96	+ 141.079,96	+ 141.079,96

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N.645 DEL 14/11/2024 14:30:00.Pubblicata All'Albo Pretorio dal 19/11/2024 al 03/12/2024.  
e stampato il giorno 21/11/2024.

Riproduzione cartacea di documento digitale depositato negli archivi dell'ente e ivi riprodotto ai sensi del D.Lgs.82/2005 e ss.mm.ii..

	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
di cui già in pagamento in spesa corrette (A); IVC (art.1, co. 28, Legge n. 213/2023)	+ 945.240,46	+ 945.240,46	+ 945.240,46
<b>Totale spesa corrente</b>	<b>- 37.765.691,76</b>	<b>- 36.535.989,13</b>	<b>- 36.535.989,13</b>
Cessazioni già formalizzate, con decorrenza anno 2024 (15,40 TPE)	+ 44.916,67	+ 539.000,00	+ 539.000,00
Cessazioni già formalizzate, con decorrenza anno 2025 (7,8 TPE)		+ 188.500,00	+ 303.000,00
Stima ulteriori cessazioni anno 2025 (3 TPE)		+ 61.250,00	+ 105.000,00
<b>Totale minor spesa per cessazioni</b>	<b>+ 44.916,67</b>	<b>+ 788.750,00</b>	<b>+ 947.000,00</b>
Disponibilità a Bilancio (Macr. 1.01) al 06.11.2024	+ 37.648.482,05	+ 37.830.562,06	+ 37.830.562,06
Variazione prot. n. 0407492/2024 e I0416431/2024	+ 269.200,00		
Variazione prot. n. 0408945/2024 e 0423182/2024	- 80.000,00	+ 158.750,00	+ 158.750,00
<b>Disponibilità per attuazione programmazione assuntiva</b>	<b>+ 116.906,96</b>	<b>+ 2.242.072,93</b>	<b>+ 2.400.322,93</b>
Assunzioni <u>già disposte</u> (n. 5), con decorrenza novembre 2024	- 29.166,67	- 175.000,00	- 175.000,00
Assunzioni <u>già disposte</u> (n. 1) ex art. 90 TUEL (TD per 5 mesi)	- 7.532,67	- 9.966,30	
Assunzioni in corso, con decorrenza metà novembre 2024: n. 1 Dirigente e n. 1 unità	- 12.500,00	- 100.000,00	- 100.000,00
Assunzioni in corso, con decorrenza dicembre 2024: n. 3 Dirigente ex art. 110 TUEL e n. 1 unità	- 19.166,67	- 230.000,00	- 230.000,00
Assunzioni già previste, con decorrenza fine dicembre 2024: n. 1 Dirigente e n. 21 unità	- 23.333,33	- 800.000,00	- 800.000,00
Assunzioni già previste, con decorrenza nel corso del 2025: n. 2 unità		- 35.000,00	- 70.000,00
<u>NUOVE</u> assunzioni, con decorrenza fine dicembre 2024, inserite con il presente provvedimento: n. 11 unità	- 12.833,33	- 385.000,00	- 385.000,00
<b>Totale costo della previsione assuntiva</b>	<b>- 104.532,67</b>	<b>- 1.734.966,30</b>	<b>- 1.760.000,00</b>
<b>Residuo disponibilità</b>	<b>+ 12.374,29</b>	<b>+ 507.106,63</b>	<b>+ 640.322,93</b>

Si evidenzia che nella pianificazione di spesa sopra delineata sono compresi gli accantonamenti previsti per Legge per i rinnovi contrattuali triennio 2022/2024, sia per il personale del Comparto, sia per il personale Dirigente.

Di seguito si dimostra la compatibilità della succitata spesa di personale con il limite imposto dal c.d. "Decreto Crescita", come calcolato al precedente punto 3.2:

ANALISI RISPETTO DM CRESCITA	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Stanziato a Bilancio "Spesa personale" (Macr. 1.01)	37.837.682,05 €	37.989.312,06 €	37.989.312,06 €
Stanziato a Bilancio art. 11 (Lavoro in somministrazione/Dote Comune/Servizio Civile)	807.666,23 €	680.898,62 €	596.036,86 €
<b>SPESA CORRENTE (STANZIATO)</b>	<b>38.645.348,28 €</b>	<b>38.670.210,68 €</b>	<b>38.585.348,92 €</b>
Limite "ente virtuoso" per DM Crescita (Consuntivi 2021/2023)	39.028.408,32 €	39.028.408,32 €	39.028.408,32 €
<b>Margine per rispetto limite DM Crescita</b>	<b>+ 383.060,04 €</b>	<b>+ 358.197,64 €</b>	<b>+ 443.059,40 €</b>

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N.645 DEL 14/11/2024 14:30:00.Pubblicata All'Albo Pretorio dal 19/11/2024 al 03/12/2024.  
e stampato il giorno 21/11/2024.

Riproduzione cartacea di documento digitale depositato negli archivi dell'ente e ivi riprodotto ai sensi del D.Lgs.82/2005 e ss.mm.ii..



## 6. DOTAZIONE ORGANICA

Coerentemente a quanto previsto nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di personale da parte della P.A.”, emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica dell’8 maggio 2018, la Dotazione organica potenziale massima di Ente è costituita dal limite economico massimo sostenibile dall’Ente per la spesa complessiva di personale.

La Dotazione organica di fatto è costituita dal personale in servizio (a tempo indeterminato e a tempo determinato, ex art. 110, co. 1 del TUEL) a cui si aggiunge la programmazione assuntiva del presente piano dei fabbisogni, nell’ottica della flessibilità organizzativa dell’Ente.

Si dà atto che, con Deliberazione della Giunta comunale n. 641 del 07.12.2023, è stato adottato il “Nuovo sistema dei Profili professionali del personale del Comune di Bergamo, ai sensi Titolo III “Ordinamento professionale”, Capo I “Nuovo sistema di classificazione” del CCNL “Funzioni locali” del 16.11.2022, il quale, con Determinazione n. 490 del 28.02.2024, è stato applicato al personale in servizio e recepito nella Dotazione Organica con decorrenza dal 1° marzo 2024. Tale nuova classificazione è stata quindi applicata anche nel seguente schema riassuntivo.

La **dotazione organica massima prevista è di 866,65 unità a tempo pieno equivalente (T.P.E.)**, come da tabella di seguito riportata:

Area	Profilo professionale	In servizio	Programmati	Riduzione (*)	Totale
Dirigenza	Dirigente	10	1		11
Dirigenza	Dirigente (art. 110, co. 1 TUEL)	2	1		3
Dirigenza	Segretario Generale	1			1
<b>Dirigenza Totale</b>		<b>13</b>	<b>2</b>		<b>15</b>
Funzionari	Agronomo	4			4
Funzionari	Assistente Sociale	33,6	5		38,6
Funzionari	Avvocato	2			2
Funzionari	Bibliotecario	4			4
Funzionari	Conservatore	5			5
Funzionari	Curatore Orto Botanico	1	1		2
Funzionari	Educatore Asilo Nido	3,8	3		6,8
Funzionari	Specialista Amministrativo	44,45	8		52,45
Funzionari	Specialista Contabile	9			9
Funzionari	Specialista Culturale	5,8			5,8
Funzionari	Specialista I.C.T.	6			6
Funzionari	Specialista Istituti Culturali e Museali	3	1		4
Funzionari	Specialista nella Comunicazione Istituzionale		1		1
Funzionari	Specialista Tecnico	62,6	4		66,6
Funzionari	Ufficiale di Polizia Locale	18,8	1		19,8
<b>Funzionari Totale</b>		<b>203,05</b>	<b>24</b>		<b>227,05</b>
Istruttori	Agente di Polizia Locale	149	2	-1	150
Istruttori	Educatore Centro Socio Educativo	2			2
Istruttori	Educatore Prima Infanzia	88,5		-2	86,5
Istruttori	Istruttore Amministrativo	174	5	-6	173
Istruttori	Istruttore Culturale	30	5		35
Istruttori	Istruttore Elettrotecnico	1,5			1,5
Istruttori	Istruttore I.C.T.	5			5
Istruttori	Istruttore Meccanico	1			1
Istruttori	Istruttore Tecnico	26,5	9	-2	33,5
<b>Istruttori Totale</b>		<b>477,5</b>	<b>21</b>	<b>-11</b>	<b>487,5</b>
Operatori Esperti	Ausiliario del Traffico	3,7			3,7

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N.645 DEL 14/11/2024 14:30:00.Pubblicata All'Albo Pretorio dal 19/11/2024 al 03/12/2024.  
e stampato il giorno 21/11/2024.

Riproduzione cartacea di documento digitale depositato negli archivi dell'ente e ivi riprodotto ai sensi del D.Lgs.82/2005 e ss.mm.ii..

Area	Profilo professionale	In servizio	Programmati	Riduzione (*)	Totale
Operatori Esperti	Autista	2			2
Operatori Esperti	Operatore Esperto Amministrativo	72,9		-2	70,9
Operatori Esperti	Operatore Esperto Servizi Generali	21			21
Operatori Esperti	Operatore Esperto Tecnico	34	2		36
<b>Operatori Esperti Totale</b>		<b>133,6</b>	<b>2</b>	<b>-2</b>	<b>133,6</b>
Operatori	Operatore Servizi Generali	3,5			3,5
<b>Operatori Totale</b>		<b>3,5</b>			<b>3,5</b>
<b>Totale Complessivo</b>		<b>830,65</b>	<b>49</b>	<b>-13</b>	<b>866,65</b>

(\*) La riduzione evidenziata si genera a seguito delle "progressioni verticali" tra le Aree programmate del personale interno.