



Comune di
Bergamo

DIREZIONE GENERALE

DIREZIONE GENERALE

Deliberazione della giunta comunale

<i>Numero delibera</i>	<i>Data</i>
N.142	13/03/2025

<i>Classificazione</i>	<i>Fascicolo</i>
I.9	N.4/2025

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIAO – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE – PROVVISORIO PER IL TRIENNIO 2025/2027.

L'anno duemilaventicinque addì tredici del mese di Marzo 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, per le motivazioni espresse in proposta che qui si intendono integralmente e sostanzialmente richiamate, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) provvisorio – triennio 2025/2027, come da allegato alla presente, composto dalla seguente sezione:
 - Sezione 3.2: Piano del fabbisogno del personale – Sotto sezione 3.2.1: Reclutamento del Personale.
- 2) Di trasmettere il presente provvedimento all'Organo di revisione contabile per quanto di competenza.
- 3) 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 L. 6 agosto 2021, n. 113 e dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013.
- 4) Di disporre la trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 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 GENERALE

DIREZIONE GENERALE

Proposta di deliberazione della giunta comunale

Numero proposta	Data
N. 168	2025

Classificazione	Fascicolo
I.9	N.4/2025

OGGETTO:APPROVAZIONE DEL PIAO – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE – PROVVISORIO PER IL TRIENNIO 2025/2027

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 6, 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 nelle sedute del Consiglio comunale del 10, 11 e 12 marzo 2025 sono stati approvati il DUP – Documento Unico di Programmazione per il triennio 2025/2027 e il Bilancio di Previsione per il triennio 2025/2027;

TENUTO CONTO che il D.M. n.132/2022, stabilisce:

- all'art. 7, c. 1, del che «*Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione*»;
- all'art. 8, comma 2, che «*In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci*»;

VISTO che il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2025/2027 è stato differito al 28 febbraio 2024, con Decreto del Ministero dell'Interno in data 24 dicembre 2024, ai sensi dell'art. 163, co. 3 del D.lgs. n. 267/2000

e che, pertanto, ai sensi della precitata normativa il PIAO per il triennio 2025/2027 è da approvare entro il termine del 30 marzo 2025;

CONSIDERATO che il Comune di Bergamo, alla data del 31.12.2024 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 2025/2027 non si può tener conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022;

RITENUTO:

- che sussiste la necessità di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per l'annualità 2025/2027 – sottosezione 3.2.1 Reclutamento del Personale del PIAO – al fine di garantire la piena continuità dell'attività istituzionale e operativa dell'Ente, nonché di avviare i percorsi preordinati alle nuove assunzioni;
- conseguentemente necessario, al fine dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, approvare – in via provvisoria – il PIAO per il triennio 2025/2027 per la sola sezione 3.2.1 “Reclutamento del Personale”, dando atto che le altre sezioni facenti parte del documento saranno approvate entro la scadenza normativa prevista (per l'anno 2025: 30 marzo);

RICHIAMATA sul punto la Deliberazione della Corte dei Conti – Sezione di controllo per la Regione siciliana n. 4/2023/PAR del 14 febbraio 2023, con la quale la Corte, rispondendo ad uno specifico quesito in materia, nel ribadire che gli enti si possano dotare di strumenti provvisori di indirizzo e di programmazione finanziaria e operativa, si esprime nel senso di ritenere condivisibile l'opzione interpretativa che, nel rispetto della qualificazione del PIAO quale strumento integrato in cui i piani in esso assorbiti siano coordinati ed orientati al valore pubblico, contempli l'approvazione di un PIAO provvisorio coerente con gli strumenti finanziari esistenti;

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;
- 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 proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 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;

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

PROPONE

1. di **approvare**, per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono integralmente e sostanzialmente richiamate, **il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) provvisorio – triennio 2025/2027**, come da allegato alla presente, composto dalla seguente sezione:
 - Sezione 3.2: Piano del fabbisogno del personale – Sotto sezione 3.2.1: Reclutamento del Personale
2. di trasmettere il presente provvedimento all’Organo di revisione contabile per quanto di competenza;
3. 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;
4. di disporre la trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 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;
5. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, c. 4. del D.lgs. n. 267/2000.

Il Direttore generale
Pietro San Martino

La Sindaca
Elena Carnevali



Comune di
Bergamo

DIREZIONE GENERALE

DIREZIONE GENERALE

Parere tecnico

<i>Numero proposta</i>	<i>Data</i>
N. 168	12/03/2025

<i>Classificazione</i>	<i>Fascicolo</i>
I.9	N.4/2025

In merito alla proposta di deliberazione avente ad oggetto APPROVAZIONE DEL PIAO – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE – PROVVISORIO PER IL TRIENNIO 2025/2027

con impronta digitale come riportato in calce e trattata da:

Pietro San Martino
DIREZIONE GENERALE

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, 13/03/2025

HASH Allegati:

b6d742205363b2d598e1bce4726b37a8722c98f6ca0cb2b8d14f55946f065cea - dlg_Proposta_12-03-2025_23-56-12.doc
35008aa0e034ca0982bfcfd5c9b2b35436bdeff8af860b34a5960f11b9bb4529 - Allegato_PTFP 2025-2027.pdf



Comune di
Bergamo

DIREZIONE BILANCIO

Parere contabile

<i>Numero proposta</i>	<i>Data</i>
N. 168	12/03/2025

<i>Classificazione</i>	<i>Fascicolo</i>
I.9	N.4/2025

In merito alla proposta di deliberazione avente ad oggetto APPROVAZIONE DEL PIAO – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE – PROVVISORIO PER IL TRIENNIO 2025/2027

con impronta digitale come riportato in calce e trattata da:

Pietro San Martino
DIREZIONE GENERALE

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

Addì, 13/03/2025

Il Dirigente
Corrado Viscardi

HASH Allegati:

b6d742205363b2d598e1bce4726b37a8722c98f6ca0cb2b8d14f55946f065cea - dlG_Proposta_12-03-2025_23-56-12.doc

35008aa0e034ca0982bfcfd5c9b2b35436bdeff8af860b34a5960f11b9bb4529 - Allegato_PTFP 2025-2027.pdf

ad030e148f745f5a0e4b6bd0b35919500990f85ff8b892b092f068c556f8bc90 - Parere Tecnico digitale.pdf.p7m



Comune di
Bergamo

SEGRETARIO GENERALE

Parere di legittimità

<i>Numero proposta</i>	<i>Data</i>
N. 168	12/03/2025

<i>Classificazione</i>	<i>Fascicolo</i>
I.9	N.4/2025

In merito alla proposta di deliberazione avente ad oggetto APPROVAZIONE DEL PIAO – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE – PROVVISORIO PER IL TRIENNIO 2025/2027

con impronta digitale come riportato in calce e trattata da:

Pietro San Martino
DIREZIONE GENERALE

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, 13/03/2025

il Segretario Generale
Pietro San Martino

HASH Allegati:

b6d742205363b2d598e1bce4726b37a8722c98f6ca0cb2b8d14f55946f065cea - dlG_Proposta_12-03-2025_23-56-12.doc

35008aa0e034ca0982bfcfd5c9b2b35436bdeff8af860b34a5960f11b9bb4529 - Allegato_PTFP 2025-2027.pdf

ad030e148f745f5a0e4b6bd0b35919500990f85ff8b892b092f068c556f8bc90 - Parere Tecnico digitale.pdf.p7m

85f6677c9c1f1890c07eaa7732803602bbb4a418094321f9ea43ddf3c7e07390 - Parere Contabile digitale.pdf.p7m



Comune di
Bergamo

DIREZIONE GENERALE

DIREZIONE GENERALE

Certificato di esecutività

<i>Numero Delibera</i>	<i>Data</i>
N. 142	13/03/2025

<i>Classificazione</i>	<i>Fascicolo</i>
I.9	N.4/2025

OGGETTO:APPROVAZIONE DEL PIAO – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE – PROVVISORIO
PER IL TRIENNIO 2025/2027

Si attesta che il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio on-line di questo ente dal 21/03/2025 al
04/04/2025 - N. 1353 Albo Pretorio.

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 13/03/2025

- ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del T.U. - D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Data, 07/04/2025

Il Segretario Generale
Pietro San Martino
Sottoscritto digitalmente

Hash Deliberazione

cccea8dbf892a3ffa6a5e3842502c98e937232d11dbba82f9d2abc7f8f027c64 - dlgs_00142_13-03-2025.pdf.p7m

SEZIONE 3.2.1

PIAO – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Sezione 3.2: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Sotto sezione 3.2.1: RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Annualità 2025/2027

1. PREMESSA

È in fase di conclusione l'attuazione della programmazione assuntiva per l'annualità 2024, inserita nel PIAO per il triennio 2024/2026, di cui alle Deliberazioni di Giunta Comunale n. 102 del 29.02.2024, n. 438 del 29.07.2024, n. 507 del 19.09.2024 e n. 645 del 14.11.2024

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.

Con la programmazione assuntiva per il triennio 2025/2027 si procederà a coprire le nuove esigenze emerse a livello organizzativo e gestionale all'interno dell'Amministrazione, in particolare per garantire la salvaguardia dei livelli di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa nelle diverse Direzioni, attraverso la sostituzione delle ultime cessazioni occorse e/o programmate, il rafforzamento del Corpo di Polizia locale, del sistema dei servizi sociali ed educativi e l'attuazione del PNRR – "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

2. RICOGNIZIONE ANNUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE (PER L'ANNO 2024), ai sensi degli artt. 6 e 33 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001

Richiamato l'art. 33 "Eccedenze di personale e mobilità collettiva" del D.lgs. n. 165/2001, il quale dispone che:

- comma 1: «Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica»;
- comma 2: «Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere»;
- comma 3: «La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare»;

Il rapporto tra dipendenti e popolazione del Comune di Bergamo al 31.12.2024 è il seguente:

Popolazione	Personale in servizio TD/TI	Rapporto dipendenti su popolazione
122.077	834,95	0,0068 \cong 1/146,21

Il Ministero dell'Interno, con proprio Decreto in data 18 novembre 2020, avente ad oggetto "Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020/2022", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 297 del 30 novembre 2020 (Serie Generale) – il quale risulta essere ancora valido in quanto non è stato pubblicato un successivo Decreto di aggiornamento in materia – ha individuato il seguente rapporto medio dipendenti/popolazione:

Fascia demografica	Rapporto dipendenti/popolazione
da 100.000 a 249.999 abitanti	1/120 = 0,0083

Pertanto, benché i richiamati criteri ministeriali non siano direttamente applicabili al Comune di Bergamo, in quanto non in dissesto, ma siano solamente un criterio di riferimento, il rapporto dipendenti/abitanti nel Comune di Bergamo è attualmente di circa 1 dipendente ogni 146,21 abitanti, per cui inferiore a quando disposto nel citato Decreto.

Di conseguenza, per ciò che concerne la verifica della congruità tra dotazione organica ed esigenze funzionali degli uffici e dei servizi, non si rilevano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

3. VERIFICA DEL RISPETTO DELLA NORMATIVA DI SETTORE

- L'ente ha approvato:
 - il DUP e il Bilancio di previsione per il triennio 2025/2027 nelle sedute del Consiglio comunale del 10, 11 e 12 marzo 2025,
 - 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,inviando i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dall'approvazione. La verifica dell'approvazione dei documenti contabili di programmazione e di rendiconto della gestione, nonché del rispetto dei termini normativamente prescritti, condizione indispensabile per poter assumere, sarà oggetto di controllo preliminarmente all'attivazione di ciascuna assunzione nel corso dell'anno;
- 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, come evidenziato nel PIAO del triennio 2024/2026, di cui alla Deliberazione di Giunta n. 102 del 29.02.2024. L'aggiornamento annuale di tale prospetto è in fase di definizione e sarà approvato con la versione definitiva del PIAO del triennio 2025/2027 (da approvare entro il 30.03.2025, in virtù del combinato disposto dall'art. 8, co. 2 del DM Funzione pubblica n. 132 del 30.06.2022 e Decreto del Ministero dell'Interno del 24.12.2024).

Si dà atto che la predisposizione del presente piano è conforme alle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", di cui al Decreto Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018.

4. CALCOLO DEL LIMITE MASSIMO DI SPESA DI PERSONALE

4.1 NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

L'art. 33, co. 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019, come modificato dal co. 853 dell'art. 1 della Legge n. 160/2019 e dalla Legge n. 8/2020, di conversione del D.L. n. 162/2019 (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 cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. [...] I 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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in

diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018».

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 D.L. n. 34/2019, 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 con decorrenza dal 20 aprile 2020.

Per i Comuni *c.d. "virtuosi"*, quindi con un rapporto tra spesa di personale e entrate al di sotto dei valori soglia individuati e, pertanto, con una potenzialità espansiva della spesa di personale, il precitato Decreto ministeriale stabiliva altresì, all'art. 5, un livello di calmieratura della potenzialità espansiva, in sede di prima applicazione, fino al 31 dicembre 2024.

Conseguentemente, a decorrere dall'anno 2025, le disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 non sono più in vigore, non essendo intervenuto un ulteriore aggiornamento normativo in merito da parte del legislatore.

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.

4.2 LA SITUAZIONE DEL COMUNE DI BERGAMO

La situazione, 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 €
Media delle entrate nel triennio 2021/2023	159.974.702,60 €
FCDE – (anno 2023) -	11.304.000,00 €
ENTRATE CORRENTI ai fini del DM Crescita	148.670.702,60 €

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

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

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60 %.

Preso atto che:

- l'applicazione della Tabella 2, dell'art. 5, co. 1 del D.M. del 17 marzo 2020 che stabiliva un livello di calmieratura della potenzialità espansiva della spesa di personale per gli Enti *c.d. "virtuosi"*, mediante delle

percentuali massime di incremento del personale in servizio si applicava sino al 31 dicembre 2024, come specificato al primo comma dell'art. 5 del medesimo Decreto e, pertanto, non è più in vigore;

- di conseguenza la "soglia" di riferimento per la spesa di personale, per i Comuni che si collocano sotto il valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, co. 1 del D.M. del 17 marzo 2020, dovrà essere individuata secondo i valori fissati dalla tabella medesima;

conseguentemente tali Comuni, c.d. "virtuosi", possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M. del 17 marzo 2020, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 dell'art. 4, co. 1 del D.M. del 17 marzo 2020, differenziato per la fascia demografica di riferimento.

Il **Comune di Bergamo**, avendo un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (27,60%), **rientra tra i comuni "c.d. virtuosi"**, che si collocano sotto il valore soglia individuato dalla normativa di cui al "Decreto crescita", ossia tra i **"comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti"**, e che pertanto possono *«incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica»* (art. 4, co. 2 del DM del 17 marzo 2020).

Di conseguenza, in applicazione dell'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020, il limite massimo 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 di personale (art. 4) = 27,60 % di 148.670.702,60 € = 41.033.113,92 €**

Si evidenzia che, per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'**art. 6 del D.M. del 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»*.

5. PIANO ASSUNTIVO PER IL TRIENNIO 2025/2027

5.1 PIANIFICAZIONE DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO o EX ART. 90, 110 DEL TUEL

La programmazione assuntiva complessiva del Comune di Bergamo per l'annualità 2024, inserita nel **PIAO – Triennio 2024/2026** (ultima Deliberazione di aggiornamento n. 645 del 14.11.2024) era costituita da **n. 117 unità**, di cui **n. 115 unità pianificate per l'anno 2024** e **n. 2 nell'anno 2025**.

Riepilogo dell'attuazione del programma dell'anno 2024

Relativamente alla programmazione **anno 2024** nel PIAO 2024/2026:

- n. 80 assunzioni sono state realizzate;
- delle restanti n. 35 unità:
 - a seguito delle valutazioni emerse in fase di redazione del presente provvedimento le seguenti n. 4 previsioni non sono più necessarie e quindi sono da eliminare:
 - n. 1 "Specialista Istituti Culturali e Museali" (Area Funzionari)
 - n. 1 "Specialista nella comunicazione istituzionale" (Area Funzionari)
 - n. 2 "Educatore Asilo Nido" (Area Funzionari) mediante *"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 7 del CCNL "Funzioni locali" del 16.11.2022
 - le seguenti **n. 31 unità, a tempo indeterminato**, vengono **confermate sull'annualità 2025**, a completamento delle esigenze già individuate:

Area	Profilo	Unità
Dirigenza	Dirigente	1
Funzionari	Specialista amministrativo	2
	Specialista amministrativo (*)	6

Area	Profilo	Unità
	Specialista tecnico	2
	Specialista tecnico (*)	2
	Ufficiale di Polizia locale (*)	1
Istruttori	Istruttore Amministrativo	3
	Istruttore Amministrativo (*)	2
	Istruttore Culturale	1
	Istruttore Tecnico	9
Operatori Esperti	Operatore Esperto Tecnico	2
Totale		31

(*) "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 7 del CCNL "Funzioni locali" del 16.11.2022.

Relativamente alle previsioni sull'**annualità 2024 SENZA** accesso dall'esterno ("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 7 del CCNL "Funzioni locali" del 16.11.2022 ovvero "Stabilizzazioni" di personale a tempo determinato, ai sensi dell'art. 3, co. 5 del DL. n. 44/2023) nonché al correlato obbligo normativo di garantire almeno il 50% delle posizioni complessivamente disponibili con accesso dall'esterno (ossia tramite concorso pubblico o scorrimento di graduatoria vigente), si rileva quanto segue:

- nell'Area degli "Istruttori":
 - stabilizzazioni effettuate: 3 unità (a fronte di 6 unità assunte nel medesimo profilo professionale (Educatore prima infanzia) con accesso dall'esterno);
 - progressioni verticali (ancora da attuare): 2 unità
 - totale unità SENZA accesso dall'esterno: 5 unità
 - assunzioni dall'esterno (concorso pubblico o scorrimento graduatoria vigente) già effettuate: 51 unità
- nell'area dei "Funzionari":
 - totale unità SENZA accesso dall'esterno, tramite progressione verticale (ancora da attuare): 9 unità
 - assunzioni dall'esterno (concorso pubblico o scorrimento graduatoria vigente) già effettuate: 13 unità

Pertanto **tutte le procedure programmate sull'annualità 2024 SENZA accesso dall'esterno**, già concluse o ancora da effettuare, **sono state svolte / possono essere attivate**, avendo piena garanzia del **rispetto del vincolo normativo**, secondo cui il 50% delle posizioni disponibili deve essere destinato all'accesso dall'esterno.

Programmazione annualità 2025

Delle n. 2 unità in Area dei "Funzionari" già programmate sull'anno 2025 nel PIAO 2024/2026:

- n. 1 unità con il profilo di "Curatore orto botanico", a seguito di re-analisi delle esigenze, va eliminata dalla programmazione;
- n. 1 unità con il profilo di "Educatore Asilo Nido" va invece riconfermata.

Alla succitata previsione vanno aggiunte le seguenti nuove esigenze per l'annualità 2025:

Tipo	Area	Profilo	Unità
TD o TI	Funzionari	<i>Profilo da definire nell'ambito della Comunicazione (**)</i>	1
TI	Funzionari	Educatore asilo nido	1
TI	Funzionari	Specialista amministrativo	9
TI	Funzionari	Specialista contabile	1
TI	Funzionari	Specialista culturale	1
TI	Funzionari	Specialista tecnico	4
TI	Funzionari	Ufficiale di polizia locale	3
TI	Istruttori	Agente di polizia locale	6
TI	Istruttori	Istruttore Amministrativo	12

Tipo	Area	Profilo	Unità
TI	Istruttori	Istruttore culturale	2
TI	Istruttori	Istruttore I.C.T.	3
TI	Istruttori	Istruttore tecnico	1
TI	Operatori esperti	Operatore Esperto Tecnico	2
TI	Operatori	Operatore Servizi generali	3
Totale			49

(**) Il profilo professionale di dettaglio, comunque con inquadramento nell'Area dei "Funzionari", verrà definito con successivo provvedimento, a seguito della profilazione di dettaglio delle esigenze in ambito di Comunicazione. Potrà essere a TI o TD ovvero con contratto ex art. 90 del D.lgs. n. 267/2000.

Complessivamente la programmazione ora definita, per l'anno **2025**, risulta quindi essere composta da **n. 81 unità**, di cui:

- n. 69 unità a tempo indeterminato
- n. 1 unità a tempo determinato o indeterminato, come meglio precisato sopra
- n. 11 unità di "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 7 del CCNL "Funzioni locali" del 16.11.2022, già programmate sull'anno 2024 e riconfermate

Il dettaglio è di seguito riassunto:

Tipo	Area	Profilo	Unità
TI	Dirigenza	Dirigente	1
TD o TI	Funzionari	<i>Profilo da definire nell'ambito della Comunicazione</i>	1
TI	Funzionari	Educatore asilo nido	2
TI	Funzionari	Specialista amministrativo	11
TI	Funzionari	Specialista amministrativo (Prog.Vert.)	6
TI	Funzionari	Specialista contabile	1
TI	Funzionari	Specialista culturale	1
TI	Funzionari	Specialista tecnico	5
TI	Funzionari	Specialista tecnico	1
TI	Funzionari	Specialista tecnico (Prog.Vert.)	2
TI	Funzionari	Ufficiale di polizia locale	3
TI	Funzionari	Ufficiale di polizia locale (Prog.Vert.)	1
TI	Istruttori	Agente di polizia locale	6
TI	Istruttori	Istruttore amministrativo	15
TI	Istruttori	Istruttore amministrativo (Prog.Vert.)	2
TI	Istruttori	Istruttore culturale	3
TI	Istruttori	Istruttore ICT	3
TI	Istruttori	Istruttore Tecnico	10
TI	Op Esp	Operatore Esperto Tecnico	4
TI	Op	Operatore Servizi generali	3
Totale			81

Con provvedimento motivato del Direttore Generale o del Dirigente della Direzione Risorse Umane, si fa salva la possibilità di procedere all'assunzione di profili professionali analoghi a quelli di cui alla presente programmazione, nell'ambito della medesima Area e a parità di spesa programmata.

Nel corso dell'anno 2025 verranno altresì previste le **“Progressione tra le aree riservate al personale di ruolo”**, ai sensi dell'art. 52, co. 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 13, co. 6, 7 e 8 del CCNL “Funzioni locali” del 16.11.2022, ossia le **progressioni “in deroga”**, finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, co. 612 della Legge n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del “monte salari” dell'anno 2018.

Tali progressioni saranno prioritariamente, nella misura dell'80% delle possibilità finanziare dell'Ente, definite in applicazione della succitata normativa, destinate al personale educativo degli Asili nido con inquadramento nel profilo di “Educatore di prima infanzia” (Area degli Istruttori) per il passaggio del profilo di “Educatore Asilo nido” (Area dei Funzionari).

La programmazione in dettaglio dei profili, nonché la quantificazione esatta delle risorse e dei posti, saranno successivamente definite.

Si dà atto che, come chiarito dall'ARAN di concerto con il Dipartimento della Funzione pubblica e la Ragioneria generale dello Stato (Orientamenti applicativi ARAN CFL n. 208 del 20.03.2023 e n. 209 del 28.03.2023), tutte le risorse stanziati ai sensi dell'art.1, co. 612 della Legge n. 234/2021 possono essere destinate a procedure di “Progressione tra le aree riservate al personale di ruolo”, senza dover garantire in misura adeguata (almeno il 50% dei posti disponibili) all'accesso dall'esterno.

Per le annualità 2026 e 2027 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
- 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, dalla Direzione Risorse Umane.

Alla programmazione che verrà coperta mediante attivazione di procedura selettiva con accesso dall'esterno sarà applicata la riserva di posti per:

- n. 7 unità a favore delle c.d. “categorie protette”, in applicazione della Legge n. 68/1999, art. 1
- n. 3 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” al 31.01.2025, di cui all'art. 9, co. 6 della Legge n. 68/1999 e all'art. 39-quater del D.lgs. n. 165/2001.

Il profilo professionale e la procedura selettiva su cui applicare la quota di riserva saranno definiti, in fase applicativa, dalla Direzione Risorse Umane, anche sottoscrivendo la “Convenzione di integrazione lavorativa”, di cui all'11 della Legge n. 68/1999, con il Centro per l'impiego della Provincia di Bergamo.

Preventivamente alle assunzioni o all'indizione delle procedure selettive si provvederà, ove normativamente previsto, ad esperire le procedure di cui agli artt. 34 e 34-bis (verifica del personale inserito nelle liste di disponibilità e mobilità obbligatoria) del D.lgs. n. 165/2001.

5.2 PIANIFICAZIONE DELLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO / LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

Le assunzioni a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile (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, convertito in Legge n. 122/2010, 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 €.

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, co. 2 del D.L. n. 34/2019, e quindi non vanno a comprimere la capacità assuntiva dell'Ente di cui al paragrafo 4.2.

6. COERENZA DELLA SPESA STANZIATA IN BILANCIO CON IL PIANO DI RECLUTAMENTO

Le complessive n. 81 unità attualmente previste nella succitata programmazione sono state definite prendendo in considerazione i seguenti elementi, ai fini della salvaguardia della coerenza della programmazione adottata con le risorse economiche stanziata nel Bilancio di previsione 2025/2027:

- le cessazioni già formalizzate per l'anno 2025;
- la media delle cessazioni, riferita all'ultimo quinquennio;
- programmazione della maggior parte delle assunzioni nella seconda metà dell'anno, coordinando le stesse con l'andamento della spesa e di eventuali ulteriori stanziamenti in Bilancio.

Di seguito si dimostra la coerenza della succitata programmazione (n. 81 unità) con gli stanziamenti attuali del Bilancio di Previsione 2025/2027:

	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Totale spesa di personale in servizio proiettato su base annua (dati al 31.01.2025)	37.748.545,00	37.839.754,00	37.839.754,00
Stanziamento a Bilancio (Macr. 1.01)	37.926.312,00	38.490.312,00	38.490.312,00
Differenza	177.767,00	650.558,00	650.558,00
Cessazioni già formalizzate – Anno 2025 (n. 21 unità)	+ 367.500,00	+ 735.000,00	+ 735.000,00
Stima ulteriori cessazioni – Anno 2025 (n. 30 unità)	+ 525.000,00	+ 1.050.000,00	+ 1.050.000,00
Stima ulteriori cessazioni – Anno 2026 (n. 20 unità)		+ 350.000,00	+ 700.000,00
DIPONIBILITÀ	1.070.267,00	2.785.558,00	3.135.558,00
Assunzioni effettuate con decorrenza da Febbraio 2025	- 183.333,33	- 200.000,00	- 200.000,00
Inserimenti in programma da Aprile 2025 (Residuo piano 2024)	- 231.666,67	- 340.000,00	- 340.000,00
Inserimenti in programma da Luglio 2025 (Residuo piano 2024)	- 210.000,00	- 420.000,00	- 420.000,00
Nuovi inserimenti, definiti con il presente provvedimento per l'Anno 2025	- 428.750,00	- 1.715.000,00	- 1.715.000,00
RESIDUO	16.517,00	110.558,00	460.558,00

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 4.2:

ANALISI RISPETTO DM CRESCITA	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Stanziato a Bilancio "Spesa personale" (Macr. 1.01)	37.926.312,00	38.490.312,00	38.490.312,00
Stanziato a Bilancio art. 11 (Lavoro in somministrazione/Dote Comune/Servizio Civile)	714.898,62	622.036,86	622.036,86
SPESA CORRENTE (STANZIATO)	38.641.210,62	39.112.348,86	39.112.348,86
Limite "ente virtuoso" per DM Crescita (Consuntivi 2021/2023)	41.033.113,92	41.033.113,92	41.033.113,92

ANALISI RISPETTO DM CRESCITA	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Margine per rispetto limite DM Crescita	+ 2.391.903,30	+ 1.920.765,06	+ 1.920.765,06

7. 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 in data 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 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 stimata è di 903,25 unità a tempo pieno equivalente (T.P.E.)**, come da tabella di seguito riportata:

Tipologia	Area	TPE al 12.03.25	Ingressi	Uscite	Totale
TD	Art.110, co. 1 D.lgs 267/2000	3,00			3,00
	Art.110, co. 2 D.lgs 267/2000	2,00			2,00
	Art.90 D.lgs 267/2000	5,70			5,70
	Funzionari	0,50	1,00		1,50
	Istruttori	1,00			1,00
	Segretario Generale	1,00			1,00
Totale TD		13,20	1,00		14,2
TI	Dirigenza	9,00	1,00		10,00
	Funzionari	204,55	33,00		237,55
	Istruttori	475,70	39,00	- 9,00	505,70
	Operatori	2,50	3,00		5,50
	Operatori esperti	128,30	4,00	- 2,00	130,30
Totale TI		820,05	80,00	- 11,00	889,05
TOTALE COMPLESSIVO		833,25	81,00	- 11,00	903,25

Gli “ingressi” si generano dall’attuazione del presente provvedimento.

Le “uscite” si creano per effetto delle “progressioni verticali”.

8. DISPOSIZIONI FINALI

Richiamati:

- l’art. 19, co. 8 della Legge n. 448/2001: «A decorrere dall’anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all’articolo 2 del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate»;

- l'art. 33, co 2 del DL n. 34/2019: «[...] 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 [...]»;

si dà atto che il presente documento sarà sottoposto all'attenzione dell'Organo di revisione contabile e che la nuova programmazione assuntiva, definita 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**.