



Città di LAINATE
Provincia di Milano

PIAO 2024-2026

SEZIONE 3.3.1

**PIANO TRIENNALE 2024-2026 DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
E PIANO ANNUALE 2024**

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. del

Sommario

3.3.1.1.	Piano triennale 2024-2026 del fabbisogno del personale e Piano annuale 2024	3
3.3.1.2.	Quadro normativo vigente	3
3.3.1.3.	Capacità assunzionale nel rispetto dell'art. 33, comma 2 del DL 34/2019	7
3.3.1.4.	Situazione di partenza fasi per l'individuazione delle esigenze assunzionali	7
3.3.1.5.	Verifica del rispetto dei limiti imposti dalle normative vigenti in materia di contenimento di spesa del personale e di limiti assunzionali	12
3.3.1.6.	Rimodulazione della Dotazione Organica	13
3.3.1.7.	Informazione sindacale e Parere da parte del Collegio dei revisori dei Conti	13
3.3.1.8.	Trasmissione del Piano triennale 2024-2026 e del Piano annuale 2024	14

3.3.1.1. Piano triennale 2024-2026 del fabbisogno del personale e Piano annuale 2024

La presente sezione è finalizzata all'individuazione delle esigenze di personale del Comune di Lainate per il triennio 2024-2026, tenendo conto delle competenze già presenti e di quelle da selezionare rispetto agli obiettivi assegnati alla struttura nei documenti di programmazione, in particolare nel DUP e in quelli assorbiti dal presente PIAO.

Dal 2022, nel rispetto dell'art.6 c.1 del D.L.80/2021 e del DPR 81/2022, il Piano triennale 2024-2026 del fabbisogno del personale e il Piano annuale 2024 è stato assorbito, nel PIAO (Piano Integrato delle attività ed organizzazione) e costituisce la sezione 3.3.1.

3.3.1.2. Quadro normativo vigente

Al fine di comprendere i limiti e le modalità seguite appare utile effettuare prioritariamente un'analisi delle varie disposizioni di legge vigenti in materia di programmazione triennale del fabbisogno di personale, richiamate di seguito:

- L'art. 39, comma 1 della L. 27/12/1997 n. 449 (Finanziaria 1998) che stabilisce: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968 n. 482”* (categorie protette).
- L'art. 89, comma 5 del D.Lgs. 267/2000 che stabilisce: *“Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari”*.
- L'art. 91, comma 1, del DLgs. 267/2000 che stabilisce: *“Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di Personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.*
- L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., che stabilisce:
 1. *Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
 2. *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*
 3. *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6*

luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

4-bis. - (Comma abrogato dall'art. 4 comma 1 lett. c) D.Lgs. 75/2017).

5. Omissis...

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

6-bis. Omissis...

• L'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., che stabilisce:

1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.

- I DM del Dipartimento della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018 e del 22 luglio 2022 che, in attuazione all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., definiscono le linee di indirizzo per la predisposizione del fabbisogno di personale da parte delle pubbliche amministrazioni;
- L'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. che stabilisce:
 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 uno, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.*
 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.*
 3. *Omissis...*
- L'art. 1 della L. 296/2006 (finanziaria 2007) e ss.mm.ii. che stabilisce ai seguenti commi:

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

 - a) *lettera abrogata dall'art. 16, comma 1, D.L. 113/2016, convertito dalla L. 160/2016;*
 - b) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*

557-bis. *Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del DLgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione dei rapporti di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti parte dell'ente.*

557-ter. *In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni dalla L. 133/2008.*

557-quater. *Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.*
- Il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica dell'08/05/2018 (pubblicato in G.U. n. 173 del 27/07/2018) ad oggetto "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni", emanato sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. 75/2017.
- L'art. 1 della L. 145/2018 che cita testualmente:

Al comma 360: "A decorrere dall'anno 2019, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, procedono al reclutamento del personale secondo le modalità semplificate individuate con il decreto di cui al comma 300. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo precedente, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente."
- L'art. 3, comma 8, della L. 56/2019 che cita testualmente: "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."
- L'art. 17, comma 1-bis del DL162/219, convertito con L. 8/2020 che cita testualmente: "Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo

30 marzo 2021, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”.

- L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con L. 58/2019 che cita testualmente: “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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 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.”
- L'art. 13, commi 6,7 e 8 del CCNL comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 che cita testualmente:
“6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.
7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:
a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
b) titolo di studio;
c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”.

3.3.1.3. Capacità assunzionale nel rispetto dell'art. 33, comma 2 del DL 34/2019

L'art. 33, comma 2 del DL 34/2019 e ss.mm.ii ha introdotto nuovi criteri per il calcolo della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato degli enti locali, basata sulla sostenibilità finanziaria della spesa.

La normativa attuativa al DL sopra indicato è la seguente:

- Il DM Funzione Pubblica del 17/03/2020 che stabilisce i valori soglia, nonché le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia e, in sede di prima applicazione (art. 5), le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio da applicare, nel periodo 2020-2024, fermo restando il limite di cui alla tabella 1 dell'art. 4, comma 1 (valori soglia), i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Precisa inoltre che la maggiore 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 27/12/2006, n. 296.
- La Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica del 13/05/2020, esplicativa del DM del 17/03/2020, che precisa che il regime attuativo della capacità assunzionale dei Comuni previsto dall'articolo 33 comma 2, del citato DL 34/2019 si applica a decorrere dal 20/04/2020.

Sulla base della suddetta normativa, il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, determinato sui dati dei Rendiconti 2020, 2021 e 2022, posiziona il Comune di Lainate al 16,48%, quindi al di sotto dei valori soglia di massima spesa del personale individuati nell'art. 4, comma 1 lett. f) (27%) del DM FP del 17/03/2020 e pertanto, è possibile procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, per l'anno 2024, nel rispetto dell'art. 5 commi 1 e 2 del DM 17/03/2020 e, per gli anni 2025-2026 dell'art. 1 del medesimo decreto, nonché, per il triennio 2024-2026, nel rispetto dell'art. 1.3, "PRIMA FATTISPECIE - 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" della suddetta Circolare esplicativa.

Si precisa che dai dati di bilancio della spesa di personale e delle entrate correnti sono state escluse le seguenti voci previste dalle normative vigenti:

- Rimborsi personale in comando (art. 1, comma 2 lett. a) DM FP 17/03/2022 e Deliberazione Corte Conti sezione regionale Veneto n. 17/22)
- Rimborsi Convenzione di segreteria (Art. 3 ultimo periodo DM Interno 21/10/2020);
- Incentivi di progettazione - art. 113 DLgs. 50/2016 (Deliberazioni Corte Conti Sezioni Regionali di Controllo Lombardia 73/2021, Abruzzo 249/2021 e Liguria 1/2022);
- Arretrati contrattuali 2019-2021 erogati nell'anno 2022 per effetto del CCNL 2019-2021 stipulato in data 16/11/2022 (art. 3, comma 4 ter DL 36/2022, convertito con L. 79/2022).

Nel rispetto di quanto sopra indicato si riportano in sintesi i dati rilevanti ai fini della costruzione del Piano triennale del fabbisogno di personale sono:

Annualità	Incremento spesa personale per assunzioni	Nuovo limite spesa personale	
Anno 2024	€ 708.482,24	€ 3.928.856,05	Spesa 2018+ incremento
Anno 2025	€ 2.079.136,32	€ 5.333.745,39	Spesa 2022 + incremento
Anno 2026	€ 2.079.136,32	€ 5.333.745,39	Spesa 2022+ incremento

3.3.1.4. Situazione di partenza fasi per l'individuazione delle esigenze assunzionali

Il punto di partenza per la predisposizione del Piano triennale 2024/2026 del fabbisogno del personale è la dotazione organica al 31/12/2023 che evidenzia i profili professionali coperti e vacanti:

DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2023										
Area	Profili professionali dall'01/04/2023	Posti DO	Tempo del lavoro	Poti coperti	Posti vacanti	posti DO	posti coperti	posti vacanti	STIPENDIO TABELLARE DELLE NUOVE AREE TABELLA G CCNL 16/11/2022 COMPRESIVO DI 13° MENSILITA'	SPESA TEORICA PER LA COPERTURA DELLA DOTAZIONE ORGANICA
Operatori Esperti	Collaboratore servizi di supporto	2	100,00%	2	0	13	13	0	20.620,72	41.241,44
	Collaboratore amministrativo (a)	9	100,00%	9	0				20.620,72	185.586,48
	Collaboratore amministrativo	1	91,66%	1	0				20.620,72	18.900,95
	Collab. Tecnico Manutentivo	1	100,00%	1	0				20.620,72	20.620,72
Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile (b)	36	100,00%	32	4	68	59	9	23.175,61	834.321,96
	Istruttore amministrativo-contabile	1	91,66%	1	0				23.175,61	16.222,93
	Istruttore amministrativo-contabile	1	70,00%	1	0					
	Istruttore amministrativo-contabile	1	83,33%	1	0					
	Istruttore amministrativo-contabile (DA ASSUNZIONE)	3	83,33%	3	0					
	Istruttore tecnico	8	100,00%	6	2					
	Istruttore informatico	1	100,00%	1	0					
	Agente di Polizia Locale	17	100,00%	14	3					
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario economico finanziario	2	100,00%	2	0	19	18	1	25.146,71	50.293,42
	Funzionario amministrativo	7	100,00%	7	0				25.146,71	176.026,97
	Funzionario tecnico	5	100,00%	4	1				25.146,71	125.733,55
	Funzionario tecnico	1	50,00%	1	0				25.146,71	12.573,36
	Funzionario di Polizia Locale	3	100,00%	3	0				25.146,71	75.440,13
	Funzionario assistente sociale	1	100,00%	1	0				25.146,71	25.146,71
Totale DOTAZIONE ORGANICA		100		90	10	100	90	10		2.261.923,42
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo Art. 90 TUEL tempo determinato	1	50,00%	1	0	1	1	0	25.146,71	12.573,36

(a) N. 1 Posto sarà cancellato per cessazione del dipendente che sarà assunto con profilo di Funzionario Tecnico

(b) N. 2 Posti saranno cancellati a decorrere dall'01/01/2024 per cessazione delle dipendenti

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 19/02/2024, nel rispetto dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii, si è preso atto, dell'assenza nell'anno 2024, di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale nell'Ente.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 27/03/2023 si è preso atto del nuovo sistema di classificazione professionale del personale di cui al Titolo III, Capo I del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, adottato con effetto automatico dal 1° aprile 2023.

Le cessazioni previste nel triennio 2024-2026, sono le seguenti:

Anno 2024:

- n. 1 Collaboratore amministrativo-Area degli Operatori Esperti, impiegato presso l'UO Ecologia, la cui cessazione è avvenuta a decorrere dall'01/01/2024 per dimissioni volontarie ed il cui posto

vacante, nel rispetto del programma del Fabbisogno di personale 2023-2025 - Modifica 02, approvato con Deliberazione n. 221 del 4/12/2023, viene trasformato nel profilo di Istruttore tecnico - Area degli istruttori;

- n. 1 Collaboratore amministrativo-Area degli Operatori Esperti, impiegato presso l'UO Lavori Pubblici e Manutenzioni, la cui cessazione avverrà entro il mese di dicembre 2024 per quiescenza;
- n. 1 Istruttore Amministrativo-Contabile - Area degli Istruttori, impiegato presso l'UO Ragioneria, la cui cessazione è avvenuta a decorrere dall'01/01/2024 per mobilità presso altro Ente Locale;
- n. 1 Istruttore Amministrativo-Contabile - Area degli Istruttori, impiegato presso l'UO SUAP, la cui cessazione avverrà a decorrere dall'01/12/2024 per quiescenza;
- n. 2 Agenti di Polizia Locale - Area degli Istruttori, le cui cessazioni avverranno, per dimissioni volontarie, rispettivamente a decorrere dal 19/03/2024 e dal 16/03/2024; quest'ultima cessazione è motivata dall'assunzione del dipendente a tempo pieno e indeterminato presso altro Ente locale in quanto vincitore di concorso pubblico, con diritto alla conservazione del posto senza retribuzione per l'intero periodo di prova (Art. 25 CCNL 16/11/2022);
- n. 1 Funzionario di Polizia Locale - Area dei Funzionari, assunto dall'Ente a tempo pieno e indeterminato a decorrere dal 16/12/2023, la cui cessazione è avvenuta a decorrere dall'08/01/2024 per dimissioni volontarie senza aver concluso il periodo di prova.

Anno 2025:

- n. 1 Collaboratore amministrativo-Area degli Operatori Esperti, impiegato presso il Settore Lavori Pubblici e Manutenzioni, la cui cessazione avverrà entro l'anno per quiescenza;
- n. 1 Istruttore Amministrativo-Contabile - Area degli Istruttori - PT 70%, impiegato presso l'UO Servizi Sociali, la cui cessazione avverrà entro l'anno per quiescenza;
- n. 1 Agente di Polizia Locale - Area degli Istruttori, la cui cessazione avverrà entro l'anno per quiescenza.

Anno 2026:

- n. 1 Collaboratore amministrativo-Area degli Operatori Esperti, impiegato presso il Settore Polizia Locale, la cui cessazione avverrà entro l'anno per quiescenza;
- n. 1 Istruttore Amministrativo-Contabile - Area degli Istruttori, impiegato presso l'UO Cultura-Tempo libero-Comunicazione Istituzionale, la cui cessazione avverrà entro l'anno per quiescenza;
- n. 1 Agente di Polizia Locale - Area degli Istruttori, la cui cessazione avverrà entro l'anno per quiescenza.

Con riferimento alle assunzioni obbligatorie questo ente è in linea con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999 e ss.mm.ii.; inoltre è in essere n.1 rapporto di lavoro a tempo determinato - part time al 50% ex art. 90 TUEL e non sono attualmente previste assunzioni a tempo determinato per l'attuazione del PNRR.

Ai fini della preparazione del Piano triennale del fabbisogno di personale ogni Responsabile di Settore, nel rispetto dell'art. 17, comma 1 lett. d-bis) del DLgs. 165/2001 e s.m.i., ha predisposto, per il Settore di competenza, la proposta di fabbisogno di personale tenendo conto degli obiettivi strategici, delle attività ordinarie e del turn over previsto nel triennio 2024-2026.

Si fa presente che, a seguito delle procedure selettive concluse nell'anno 2023 in esecuzione al programma del Fabbisogno di personale 2023-2025 - Modifica 02 approvato con Deliberazione n. 221 del 4/12/2023 - annualità 2023 si è proceduto, a decorrere dall'01/02/2024 all'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 2 Agenti di Polizia Locale e n. 1 Istruttore Amministrativo-contabile, le cui assunzioni sono riportate nel Programma triennale 2024-2026- Annualità 2024.

Tenuto conto delle proposte espresse dai Responsabili di Settore, degli obiettivi inseriti nei documenti di programmazione, in particolare nel DUP, e in quelli assorbiti dal presente PIAO, delle competenze già presenti e di quelle da selezionare rispetto agli obiettivi assegnati, nonché dei limiti dettati dai nuovi criteri

di calcolo della capacità assunzionale, al fine di assicurare all'interno dei settori le risorse umane necessarie per garantire elevati livelli di efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi ai cittadini, l'Amministrazione Comunale, individua quali esigenze prioritarie assunzionali, quelle indicate nel Piano del fabbisogno triennale 2024-2026 e del Piano annuale 2024 di seguito riportate, così sintetizzate:

- la copertura dei posti vacanti o che si renderanno vacanti per cessazione del personale come descritto nel Piano del fabbisogno triennale 2024-2026 e nel Piano annuale 2024;
- l'incremento in dotazione organica di n. 1 unità di Funzionario Amministrativo- Area dei Funzionari da impiegare presso l'UO Punto Comune-Servizi Demografici e la trasformazione dei posti di Collaboratore Amministrativo - Area degli Operatori Esperti, che si renderanno vacanti nel triennio 2024-2026, in Istruttori Amministrativo-Contabile Area degli Istruttori;
- l'avvio nel 2024 della procedura per le progressioni tra aree in regime transitorio, di cui all'art. 13, commi 6,7 e 8 del CCNL 16/11/2022, per i passaggi tra Aree indicati nel Piano del fabbisogno triennale 2024-2026 e nel Piano annuale 2024, da finanziare con le risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612, della L. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022) nella misura massima dello 0,55% del Monte salari 2018 (€ 12.903,85 importo al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali e dell'Irap), previa approvazione del regolamento Comunale.
Tale procedura si applica in deroga alla norme sulla capacità assunzionale ex art. 33 c. 2 DL 34/2019 e s.m.i.

Si riporta di seguito il Piano del fabbisogno triennale 2024-2026 e del Piano annuale 2024 che la Giunta Comunale approva con il presente PIAO 2024-2026:

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024-2026

PROGRAMMA ANNUALE 2024

AREA	POSTI DA COPRIRE PER AREA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI DA COPRIRE PER PROFILO PROFESSIONALE	DATA DI ASSUNZIONE	TIPOLOGIA ASSUNZIONE	SETTORE/UE	MODALITA' DI COPERTURA	SPESA BILANCIO (RETRIBUZIONE+ ONERI RIFLESSI+IRAP) PERIODO ASSUNZIONE 2024	SPESA BILANCIO A REGIME (RETRIBUZIONE+ ONERI RIFLESSI+IRAP)	NOTE
ISTRUTTORI	5	Agente di Polizia Locale	2	01/02/2024	Tempo pieno e indeterminato	Polizia Locale	Interpello concluso nel 2023 (art. 3-bis DL 80/2021)	€ 64.465,92	€ 70.326,46	
			1	01/03/2024	Tempo pieno e indeterminato	Polizia Locale	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 29.302,69	€ 35.163,23	Posto che si renderà vacante dal 19/03/2024
			1	01/07/2024	Tempo pieno e indeterminato	Polizia Locale	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 17.581,62	€ 35.163,23	Posto vacante dal 28/12/2023, assunzione subordinata al superamento del periodo di prova del dipendente cessato (6 mesi)
			1	16/09/2024	Tempo pieno e indeterminato	Polizia Locale	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 10.255,94	€ 35.163,23	Posto che si renderà vacante dal 16/03/2024, assunzione subordinata al superamento del periodo di prova del dipendente cessato (6 mesi)
	8	Istruttore Amministrativo-contabile	1	01/02/2024	Tempo pieno e indeterminato	Ragioneria	Interpello concluso nel 2023 (art. 3-bis DL 80/2021)	€ 30.460,78	€ 33.229,94	
			3	01/05/2024	Tempo pieno e indeterminato	Ragioneria, Appalti, Sociali	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 66.459,88	€ 99.689,82	Posti vacanti
			2	01/12/2024	Tempo pieno e indeterminato	Suap, LLPP	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 5.538,32	€ 66.459,88	Posti che si renderanno vacanti nel mese di dicembre 2024 per cessazione per quiescenza di due dipendenti
		Istruttore Tecnico	2	01/05/2024	Tempo pieno e indeterminato	Lavori Pubblici-Manutenzioni, Ecologia-Ambiente	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 44.467,39	€ 66.701,08	n. 1 Posto vacante e n. 1 si renderà vacante a seguito di cessazione di un dipendente subordinata all'assunzione entro il 2023 dello stesso dipendente con profilo di Funzionario tecnico
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	3	Funzionario di Polizia Locale	1	01/04/2024	Tempo pieno e indeterminato	Polizia Locale	Scorrimonto graduatoria vigente	€ 28.502,63	€ 38.003,51	Posto vacante
		Funzionario Tecnico	1	01/01/2024	Tempo pieno e indeterminato	Lavori Pubblici-Manutenzioni	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 36.190,82	€ 36.190,82	Posto vacante
		Funzionario Amministrativo	1	01/05/2024	Tempo pieno e indeterminato	Punto Comune-servizi Demografici	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 24.039,97	€ 36.059,95	Incremento Dotazione Organica

PROGRESSIONI TRA AREE IN REGIME TRANSITORIO (ART. 13, COMMI 6,7,8 CCNL 16/11/2022) ANNO 2024

PASSAGGI TRA AREE		UNITA'	SETTORE/UE	DECORRENZA	MODALITA' DI COPERTURA	INCREMENTO RETRIBUZIONE ANNUA COMPRESIVA DI ONERI RIFLESSI +IRAP	NOTE		
DA	A								
AREA	PROFILO	AREA	PROFILO						
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMM.VO	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	2	Personale, Lavori Pubblici-Manutenzioni	2024	Procedura secondo Regolamento Comunale	€ 7.080,92	Le progressione tra le aree sono finanziate con le risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612, della L. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), nella misura massima dello 0,55% del Montite salari 2018 (€ 12.903,85 importo al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali e dell'IRAP). L'eventuale quota non utilizzata sarà destinata ad economia di bilancio.
ISTRUTTORI	ISTRUTTORI TECNICI	FUNZIONARI	FUNZIONARIO TECNICO	2	Pianificazione Urbanistica, Edilizia Privata	2024	Procedura secondo Regolamento Comunale	€ 5.467,57	
						SPESA COMPLESSIVA		€ 12.548,49	

ANNO 2025

AREA	POSTI DA COPRIRE PER AREA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI DA COPRIRE PER PROFILO PROFESSIONALE	DATA DI ASSUNZIONE	TIPOLOGIA ASSUNZIONE	SETTORE/UE	MODALITA' DI COPERTURA	SPESA BILANCIO (RETRIBUZIONE+ ONERI RIFLESSI+IRAP) PERIODO ASSUNZIONE 2025	SPESA BILANCIO A REGIME (RETRIBUZIONE+ ONERI RIFLESSI+IRAP)	NOTE
ISTRUTTORI	3	Agente di Polizia Locale	1	01/12/2025	Tempo pieno e indeterminato	Polizia Locale	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 2.930,27	€ 35.163,23	Assunzione subordinata alla cessazione per quiescenza di una unità in servizio con medesimo profilo professionale.
			Istruttore Amministrativo-contabile	2	01/12/2025	Tempo pieno e indeterminato	Biblioteca, Punto Comune-Servizi Demografici	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 5.538,27	€ 66.459,28

ANNO 2026

AREA	POSTI DA COPRIRE PER AREA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI DA COPRIRE PER PROFILO PROFESSIONALE	DATA DI ASSUNZIONE	TIPOLOGIA ASSUNZIONE	SETTORE	MODALITA' DI COPERTURA	SPESA BILANCIO (RETRIBUZIONE+ ONERI RIFLESSI+IRAP) PERIODO ASSUNZIONE 2026	SPESA BILANCIO A REGIME (RETRIBUZIONE+ ONERI RIFLESSI+IRAP)	NOTE
ISTRUTTORI	3	Agente di Polizia Locale	1	01/12/2025	Tempo pieno e indeterminato	Polizia Locale	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 2.930,27	€ 35.163,23	Assunzione subordinata alla cessazione per quiescenza di una unità in servizio con medesimo profilo professionale.
			Istruttore Amministrativo-contabile	2	01/01/2025	Tempo pieno e indeterminato	Polizia Locale, Cultura	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 5.538,32	€ 66.459,88

Si precisa che il Piano triennale 2024-2026 ed il piano annuale 2024 del personale, approvati con il presente PIAO, potranno essere modificati in qualunque momento qualora si dovessero verificare sopravvenute esigenze organizzative e/o novità legislative tali da richiedere modifiche rispetto al triennio di riferimento.

3.3.1.5. Verifica del rispetto dei limiti imposti dalle normative vigenti in materia di contenimento di spesa del personale e di limiti assunzionali

Le assunzioni riportate nel Piano triennale 2024-2026 e nel Piano annuale 2024 possono essere programmate in quanto l'Ente è in regola con il rispetto dei limiti imposti dalle normative vigenti in materia di contenimento di spesa del personale e di limiti assunzionali come di seguito evidenziato:

- le assunzioni di personale a tempo indeterminato inserite nel Piano triennale 2024-2026 e nel Piano annuale 2024 sopra riportato, rispettano il nuovo regime della capacità assunzionale a tempo indeterminato di cui all'art. 33 c. 2 del DL 34/2019 e rientrano nei limiti massimi di incremento assunzionale possibile come di seguito indicato:

ANNO 2024		ANNO 2025		ANNO 2026	
Nuovo limite spesa personale 2024	3.928.856,05	Nuovo limite spesa personale 2025	5.333.745,39	Nuovo limite spesa personale 2025	5.333.745,39
spesa personale 2022 (a detrarre)	-3.254.609,07	spesa personale 2022 (a detrarre)	-3.254.609,07	spesa personale 2022 (a detrarre)	-3.254.609,07
Cessazioni 2022-2023	588.624,73	Cessazioni 2022-2023	588.624,73	Cessazioni 2022-2023	588.624,73
Incremento max assunzioni a tempo indeterminato (a)	1.262.871,71	Incremento max assunzioni a tempo indeterminato (a)	2.667.761,05	Incremento max assunzioni a tempo indeterminato (a)	2.667.761,05
assunzioni a regime programmate 2023 per 12 mesi	613.007,50	programmate 2023-2024 per 12 mesi	1.131.163,04	assunzioni a regime programmate 2023-2024 e 2025 per 12 mesi	1.226.524,12
assunzioni programmate 2024 per una media di 8 mesi	323.953,07	assunzioni programmate 2025 per una media di n. 1 mese	7.946,76	assunzioni programmate 2026 per una media di n. 1 mese	7.946,76
Spesa complessiva assunzioni 2023 per 12 mesi e 2024 per una media di 8 mesi (b)	936.960,57	Spesa complessiva assunzioni 2023-2024 per 12 mesi e 2025 per n. 1 mese (b)	1.139.109,80	Spesa complessiva assunzioni 2023-2024-2025 per 12 mesi e 2026 per n. 1 mese (b)	1.234.470,88
disponibilità residua (a-b)	325.911,14	disponibilità residua (a-b)	1.528.651,26	disponibilità residua (a-b)	1.433.290,18

Inoltre le assunzioni programmate nel triennio 2024-2026 trovano copertura finanziaria negli stanziamenti dei capitoli della spesa di personale del BP 2024-2026 e la spesa di personale, stanziata nel triennio 2024-2026 e calcolata nel rispetto della circolare del Dipartimento Funzione Pubblica del 13/05/2020, rientra nei limiti massimi di spesa determinata nel rispetto del DM FP 17/03/2020.

Infine:

- nell'anno 2023 il Comune di Lainate ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa di personale rispetto al valore medio del triennio 2011-2013 ed anche per il triennio 2024-2026 si prevede il rispetto del suddetto vincolo;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 34 del 27/04/2023 è stato approvato il Rendiconto di Gestione 2022 che è stato trasmesso alla BDAP nei termini di legge;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 88 del 22/12/2023 sono stati approvati la nota di aggiornamento del DUP 2024-2026 e il Bilancio di Previsione 2024-2026 che è stato trasmesso alla BDAP nei termini di legge;
- con Delibera di Giunta Comunale n. 241 del 23/12/2023 è stato approvato il PEG 2024-2026;
- il Piano della Performance 2024-2026 costituisce la Sezione 2.2.1 del presente PIAO 2024-2026;
- il "Piano triennale delle azioni positive 2024-2026 costituisce la Sezione 2.2.2 del presente PIAO 2024-2026;
- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.L. 66/2014.

3.3.1.6. Rimodulazione della Dotazione Organica

L'approvazione del Piano triennale 2024-2026 del fabbisogno del personale determina, nel rispetto dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., la rimodulazione della consistenza della dotazione organica, in termini di potenziale finanziario massimo, composta dalla somma della spesa tabellare relativa al personale in servizio e di quella di cui sono programmate le assunzioni da effettuarsi nel rispetto dei limiti imposti dalle normative vigenti in materia di contenimento di spesa del personale e di limiti assunzionali come di seguito riportato:

DOTAZIONE ORGANICA AL 01/02/2024 APPROVATA CON DELIBERAZIONE DI G.C. N. DEL											
Area	Profili professionali dall'01/04/2023	EX Cat. Giur.	Posti DO	Tempo del lavoro	Poti coperti	Posti vacanti	post DO	post coperti	post vacanti	STIPENDIO TABELLARE DELLE NUOVE AREE TABELLA G CCNL 16/11/2022 COMPRESIVO DI 13° MENSILITA'	SPESA TEORICA PER LA COPERTURA DELLA DOTAZIONE ORGANICA
Operatori Esperti	Collaboratore servizi di supporto	B3 E B1	2	100,00%	2	0	12	12	0	20.620,72	41.241,44
	Collaboratore amministrativo		8	100,00%	8	0				20.620,72	164.965,76
	Collaboratore amministrativo		1	91,66%	1	0				20.620,72	18.900,95
	Collab. Tecnico Manutentivo		1	100,00%	1	0				20.620,72	20.620,72
Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	C	35	100,00%	32	3	66	60	6	23.175,61	811.146,35
	Istruttore amministrativo-contabile		1	91,66%	1	0				23.175,61	16.222,93
	Istruttore amministrativo-contabile		1	70,00%	1	0				23.175,61	19.312,24
	Istruttore amministrativo-contabile		1	83,33%	1	0				23.175,61	38.624,47
	Istruttore amministrativo-contabile (DA ASSUNZIONE)		2	83,33%	2	0				23.175,61	185.404,88
	Istruttore tecnico		8	100,00%	6	2				23.175,61	23.175,61
	Istruttore informatico		1	100,00%	1	0				23.175,61	393.985,37
	Agente di Polizia Locale		17	100,00%	16	1				23.175,61	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario economico finanziario	D3 E D1	2	100,00%	2	0	20	18	2	25.146,71	50.293,42
	Funzionario amministrativo		8	100,00%	7	1				25.146,71	201.173,68
	Funzionario tecnico		5	100,00%	5	0				25.146,71	125.733,55
	Funzionario tecnico		1	50,00%	1	0				25.146,71	12.573,36
	Funzionario di Polizia Locale		3	100,00%	2	1				25.146,71	75.440,13
	Funzionario assistente sociale		1	100,00%	1	0				25.146,71	25.146,71
Totale DOTAZIONE ORGANICA			98		90	8	98	90	8		2.223.961,56
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo Art. 90 TUEL tempo determinato	D1	1	50,00%	1	0	1	1	0	25.146,71	12.573,36

3.3.1.7. Informazione sindacale e Parere da parte del Collegio dei revisori dei Conti

Nel rispetto dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e dell'art. 4 del CCNL 16/11/2022 la proposta del Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 e del piano annuale 2024 sono stati oggetto di Informazione sindacale inviata con PEC Prot. 5932 del 22/02/2024;

Nel rispetto dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001 e dell'art. 239 del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. la proposta del Piano triennale 2024-2026 del fabbisogno del personale e del Piano annuale 2024 è stata trasmessa, in data 22/02/2024, al Collegio dei Revisori dei Conti, per l'acquisizione del parere e l'attuazione della suddetta proposta è subordinata al recepimento del parere favorevole da parte del suddetto organismo di controllo;

3.3.1.8. Trasmissione del Piano triennale 2024-2026 e del Piano annuale 2024

Nel rispetto dell'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. il presente Piano triennale 2024-2026 e Piano annuale 2024 sarà trasmesso al Dipartimento della Funzione pubblica secondo le modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con propria circolare n. 18/2018.

Il Piano sarà altresì trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti, alle OO.SS. territoriali e alla RSU.



Ufficio dell'Organo di Revisione

Verbale n. 52/2024

PARERE SULLA PROPOSTA DEL “PIANO TRIENNALE 2024-2026 DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE E PIANO ANNUALE 2024” - SEZIONE 3.3.1 PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026 (PIAO 2024-2026)

L'anno 2024 il giorno 28 febbraio, si è riunito in videoconferenza l'Organo di Revisione nominato con Delibera Consiliare n. 10 del 07 marzo 2022, esecutiva dal 17/04/2022, nelle persone di:

Rag. Natali Elisabetta in qualità di Presidente
Dott. Lascioli Giovanni Pietro in qualità di Componente
Dott. Cortese Giuseppe Domenico in qualità di Componente

Richiamati l'art. 19, comma 8 della L. 448/2001 e l'art. 29 del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto l'art. 1, commi 557 e ss, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e s.m.i. che stabiliscono i vincoli relativi alla spesa di personale;

Richiamato l'art. 6 del DL 80/2021, convertito con L. 113/2021 che ha introdotto nell'ordinamento il Piano integrato di attività o organizzazione (di seguito denominato PIAO 2024-2026) che, nella sezione 3.3.1 assorbe il Piano triennale 2024-2026 del fabbisogno del personale e il Piano annuale 2024 (di seguito denominato PTFP 2024-2026);

Richiamati:

- l'art.33, comma 2 del D.L.34/2019 convertito dalla L.58/2019 che stabilisce il nuovo regime per la determinazione della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato per gli Enti Locali, basato sulla flessibilità finanziaria della spesa;
- il DM Funzione Pubblica del 17/03/2020: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, attuativo dell'art. 33, comma 2 del DL 34/2019, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020;
- La Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica del 13/05/2020, pubblicata in G.U. n. 226 dell'11/09/2020, esplicativa del DM 17/03/2020, che precisa che il regime attuativo della capacità assunzionale dei Comuni previsto dall'articolo 33 comma 2, del citato DL 34/2019 si applica a decorrere dal 20/04/2020;

Richiamato l'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022;

Richiamate:

- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 34 del 27/04/2023 “Approvazione del Rendiconto della Gestione 2022;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 88 del 22/12/2023 “Approvazione della nota di aggiornamento al documento unico di programmazione (DUP) 2024-2026, del bilancio di previsione 2024-2026 e dei relativi allegati”;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 241 del 23/12/2023 “Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026;

Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 19/02/2024 ad oggetto “Ricognizione eccedenze di personale anno 2024 ;

Vista la proposta del “Piano triennale 2024-2026 del fabbisogno del personale e Piano annuale 2024 – Sezione 3.3 PIAO 2024-2026”, trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti in data 22/02/2024;

Preso atto che il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, determinato sui dati dei Rendiconti 2020, 2021 e 2022, posiziona il Comune di Lainate al 16,48%, quindi al di sotto dei valori soglia di massima spesa del personale individuati nell'art. 4, comma 1 lett. f) (27%) del DM FP del 17/03/2020 e pertanto, è possibile procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto, per l'anno 2024 dell'art. 5 commi 1 e 2 del DM 17/03/2020 e per gli anni 2025-2026 dell'art. 1 del medesimo decreto, nonché, per il triennio 2024-2026, nel rispetto dell'art. 1.3, "PRIMA FATTISPECIE - *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*" della suddetta Circolare esplicativa, per gli importi massimi possibili riportati nel punto 3.3.1.3 della Proposta del PTFP 2024-2026;

Rilevato che le assunzioni riportate nel PTFP 2024-2026 possono essere programmate in quanto l'Ente è in regola con il rispetto dei limiti imposti dalle normative vigenti in materia di contenimento di spesa del personale e di limiti assunzionali come di seguito evidenziato:

- le assunzioni programmate nel PTFP 2024-2026 trovano copertura finanziaria negli stanziamenti dei capitoli della spesa di personale del BP 2024-2026;
- la spesa di personale, stanziata nel triennio 2024-2026 e calcolata nel rispetto della circolare del Dipartimento Funzione Pubblica del 13/05/2020, rientra nei limiti massimi di spesa determinata nel rispetto del DM FP 17/03/2020;
- nell'anno 2023 il Comune di Lainate ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa di personale rispetto al valore medio del triennio 2011-2013 ed anche per il triennio 2024-2026 si prevede il rispetto del suddetto vincolo;
- il Piano della Performance 2024-2026 costituisce la Sezione 2.2.1 del PIAO 2024-2026 in corso di approvazione;
- il "Piano triennale delle azioni positive 2024-2026 costituisce la Sezione 2.2.2 del PIAO 2024-2026 in corso di approvazione;
- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.L. 66/2014.

Rilevato altresì che la Proposta del PTFP 2024-2026 prevede altresì l'avvio nel 2024 della procedura per le progressioni tra aree in regime transitorio, di cui all'art. 13, commi 6,7 e 8 del CCNL 16/11/2022, per i passaggi tra Aree indicati nel suddetto Piano da finanziare con le risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612, della L. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022) nella misura massima dello 0,55% del Monte salari 2018 (€ 12.903,85 importo al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali e dell'Irap), previa approvazione del regolamento Comunale;

Preso atto che la spesa prevista per i passaggi tra Aree indicata nel PTFP 2024-2026 rientra nella misura massima consentita pari allo 0,55% del Monte salari 2018 e che tale procedura si applica in deroga alla norme sulla capacità assunzionale ex art. 33 c. 2 DL 34/2019 e s.m..ii.;

Rilevato che l'approvazione del PTFP determina, nel rispetto dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., la rimodulazione della consistenza della dotazione organica in termini di potenziale finanziario massimo, così come riportata nel punto 3.3.1.6 della proposta di PTFP, composta dalla somma della spesa tabellare relativa al personale in servizio e di quella di cui sono programmate le assunzioni da effettuarsi nel rispetto dei limiti imposti dalle normative vigenti in materia di contenimento di spesa del personale e di limiti assunzionali;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

alla proposta di Piano Triennale 2024-2026 del fabbisogno triennale del personale e del Piano annuale 2024 che costituisce la sezione 3.3.1 del PIAO 2024-2026 in corso di approvazione.

L'Organo di Revisione

Rag. Elisabetta Natali

Dott. Giovanni Pietro Lascioli

Dott. Giuseppe Domenico Cortese