



**COMUNE DI SAN GIORGIO SU LEGNANO**  
Città Metropolitana di Milano

**SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

**3.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI  
FABBISOGNI DI PERSONALE E FORMAZIONE**

**PIANO TRIENNALE**  
**DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**  
**2024 – 2026**

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione 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;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone che: *“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. 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. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*
- con Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- il D.L. 80/2021 recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*;

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi a:

- A. Contenimento della spesa di personale
- B. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato
- C. Dotazione organica
- D. Lavoro flessibile
- E. Trattamento accessorio del personale dipendente

## A) Contenimento della spesa di personale

### A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:  a) <i>lettera abrogata</i> ;  b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;  c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.  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 <b>valore medio del triennio</b> precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.
---	---

### A2. Situazione dell'ente

L'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti.

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 776.185,90

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 801.446,47	€ 772.580,93	€ 754.530,31	€ 776.185,90

Vista la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, delineata nella seguente tabella:

TOT	SETTORE	AREA	PROFILO	TIPOLOGIA ASSUNZIONE	2024	2025	2026	NOTE
1	Settore Servizi al Cittadino	Area dei funzionari (ex categoria D)	Funzionario amministrativo contabile	contratto di lavoro a tempo indeterminato e pieno	X			
1	Settore Ragioneria, Segreteria e Affari Generali	Area degli istruttori (ex categoria C)	Istruttore amministrativo	contratto di lavoro a tempo indeterminato e pieno	X			turnover personale dimissionario nel 2023
1	Settore Ragioneria, Segreteria e Affari Generali	Area dei funzionari (ex categoria D)	Funzionario amministrativo contabile	procedura valutativa interna con progressione verticale dall'area degli istruttori all'area dei funzionari	X			Progressione verticale ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022 con soppressione del posto di istruttore amministrativo che si renderà vacante

I posti vacanti potranno essere coperti, con assunzioni preferibilmente a tempo indeterminato, o in subordine a tempo determinato, attraverso l'attivazione di tutte le procedure consentite dalla normativa vigente, quali assunzione ove possibile attraverso AFOL Metropolitana Agenzia Metropolitana per la formazione, l'orientamento e il lavoro, mediante procedura di mobilità obbligatoria o volontaria, mediante scorrimento graduatoria vigente eventualmente anche in convenzione con altro/i Ente/i, mediante concorso pubblico, oppure con assegnazioni temporanee, nel rispetto delle norme vigenti in tema di vincoli assunzionali e di spesa del personale, mediante convenzioni ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 267/2000 o mediante comandi o mediante utilizzo di personale assegnato da altri Enti ai sensi dell'art. 23 del CCNL Comparto Regioni e Autonomie Locali del 16/11/2022, o con contratti di lavoro a tempo determinato con accesso dall'esterno anche mediante ricorso a forme di lavoro flessibile, o con altre eventuali assunzioni previste dalla normativa vigente tempo per tempo.

Si intendono previste anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale.

Gli uffici comunali, ove si possano prevedere con certezza ulteriori cessazioni, devono procedere subito - nel rispetto dei vincoli assunzionali e dei limiti della spesa di personale - con l'attivazione di tutte le procedure consentite dalla normativa vigente per la sostituzione, con le medesime tipologie contrattuali, degli stessi posti attualmente coperti nella dotazione organica - con la presente espressamente confermati - che si dovessero rendere nel frattempo vacanti.

L'individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'Amministrazione comunale ed è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze ed attitudini.

Il Settore/ufficio di destinazione dei dipendenti in servizio e dei dipendenti di cui è prevista l'assunzione potrà essere oggetto di modifica in base alle decisioni gestionali dell'Ente e all'esercizio del potere datoriale.

Per tutti i dipendenti a tempo parziale (P.T.), il numero delle ore potrà essere diminuito o aumentato, a seconda delle eventuali esigenze dell'Ente e delle eventuali richieste dei singoli dipendenti, sempre nel rispetto dei vincoli di spesa del personale e dei limiti alla capacità assunzionale.

È possibile il futuro aggiornamento della dotazione organica e del piano dei fabbisogni di personale dell'Ente in corso d'anno in relazione alle eventuali variazioni delle cessazioni dal servizio e ai mutamenti dei valori delle entrate, oltre che in base a nuove esigenze dell'Ente o in caso di modifiche normative, più in generale a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

Le procedure assunzionali non completate in un esercizio si intendono automaticamente autorizzate nella loro prosecuzione nell'esercizio successivo.

Dato atto del rispetto del contenimento della spesa di personale:

<b>SPESA PER IL PERSONALE BILANCIO 2024-2026</b>							
Le componenti considerate per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 296/2006 sono le seguenti:							
	DESCRIZIONE	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
A	TOTALE SPESE PERSONALE	910.503,71	890.197,76	891.165,24	969.965,00	976.956,00	960.539,00
B	TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	- 109.057,24	- 117.616,83	- 136.634,93	-212.511,50	-230.738,54	-251.465,54
C	LIMITE SPESA PER IL PERSONALE di cui art. 1, comma 557 L. 296/2006	801.446,47	772.580,93	754.530,31	757.453,50	746.217,46	709.073,46
	Totale da confrontare con la media del triennio 2011-2013		776.185,90		-18.732,40	-29.968,44	-67.112,44

## **B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato**

### **B1. Normativa**

L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

*«2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della*

*pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia 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. (...omissis...)».*

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto 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 in bilancio di previsione, nonché le percentuali massime annuali incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

## **B2. Verifica situazione dell'Ente**

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente.

### **I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.**

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto 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 in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il

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

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

Anche la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, fornisce indicazioni sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti.

Calcolato come segue il valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2024:

<b>Limite massimo potenziale di spesa (26,90%)</b>		
ENTRATE PRIMI 3 TITOLI ANNO 2020	4.664.070,65	da consuntivo 2020 ex delibera C.C. n. 16/2021
ENTRATE PRIMI 3 TITOLI ANNO 2021	4.518.569,45	da consuntivo 2021 ex delibera C.C. n. 22/2022
ENTRATE PRIMI 3 TITOLI ANNO 2022	4.607.119,27	da consuntivo 2022 ex delibera C.C. n. 24/2023
fondo crediti dubbia esigibilità da bilancio di previsione 2024	-155.531,95	
<b>totale</b>	<b>13.634.227,42</b>	
<b>media triennio</b>	<b>4.544.742,47</b>	
	percentuale	importo
valore soglia in percentuale Comune di San Giorgio su Legnano art. 4 comma 1 DPCM 17.3.2020 comuni di 5.000 a 9999 abitanti	<b>26,90%</b>	<b>1.222.535,73</b>

<b>spesa di personale anno 2024</b>		
spesa di personale da rendiconto 2022 al lordo oneri al netto IRAP	<b>917.657,50</b>	

incidenza spesa di personale su entrate		
spesa di personale	917.657,50	
media entrate	4.544.742,47	
incidenza spese di personale su entrate in percentuale	<b>20,19%</b>	

Per questo comune, per l'anno 2024 il rapporto calcolato è pari al 20,19%, come si evince dalla sopra riportata tabella.

## II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera **e)**, avendo n. **6.760** abitanti al 31/12/2023.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale (relativi all'anno 2024 per quel che riguarda la tabella 2).



FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	34%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	34%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	29%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	27%	31,20%
<b>e</b>	<b>5000-9999</b>	<b>26,90%</b>	<b>26%</b>	<b>30,90%</b>
f	10000-59999	27,00%	21%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	15%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	9%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,5%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, il nostro Ente si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1. Comuni virtuosi, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1

È pertanto possibile incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

### B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.

#### INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

INCREMENTO TEORICO			
soglia 26,90%	% ente anno 2024 20,19%	spesa di personale aggiuntiva 304.952,22	spesa complessiva 1.222.535,73
	spesa di personale ultimo rendiconto 917.657,50	(26,90%-20,19%) = 6,71%	917.657,50 spesa storica
	media entrate correnti 4.544.742,47	4.544.742,47 x 6,71% = 304.952,22	304.952,22 nuovi spazi per assunzioni a tempo indeterminato

## INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2024-2026)

Ritenuto di verificare l'incremento calmierato di cui alla tabella 2 del DM:

INCREMENTO CALMIERATO	
Determinazione del valore della Tabella 2	
spese di personale 2018	900.500,25
percentuale della tabella 2	26%
valore massimo teorico	234.130,07
resti dei cinque anni antecedenti al 2020	12.487,70
<b>TOTALE TABELLA 2</b>	<b>1.147.118,02</b>

## INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

**[x] l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, pertanto il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato pari ad € 1.147.118,02.**

## B4. PROSPETTO DI VERIFICA DEL RISPETTO PLURIENNALE DEGLI EQUILIBRI DI BILANCIO

Di seguito si procede alla verifica del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ai sensi dell'art. 4 del DPCM del 17 marzo 2020, relativamente allo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni:

2024			2025			2026		
Limite massimo potenziale di spesa (26,90%)			Limite massimo potenziale di spesa (26,90%)			Limite massimo potenziale di spesa (26,90%)		
ENTRATE PRIMI 3 TITOLI ANNO 2024	4.647.210,12		ENTRATE PRIMI 3 TITOLI ANNO 2025	4.616.405,55		ENTRATE PRIMI 3 TITOLI ANNO 2026	4.574.537,55	
fondo crediti dubbia esigibilità 2024	-155.531,95		fondo crediti dubbia esigibilità 2025	-155.374,84		fondo crediti dubbia esigibilità 2026	-155.374,85	
	4.491.678,17			4.461.030,71			4.419.162,70	
	percentuale	importo		percentuale	importo		percentuale	importo
valore soglia in percentuale su media triennio	26,90	1.208.261,43	valore soglia in percentuale su media triennio	26,90	1.200.017,26	valore soglia in percentuale su media triennio	26,90	1.188.754,77

Spesa di personale anno 2024		
personale in servizio comprensivo di oneri al netto delle assunzioni del 2024	599.144,75	
lavoro flessibile comprensivo di oneri	4.270,00	
fondo e retribuzione EQ	198.267,00	
incremento salario accessorio ex art. 33 DL 34/2019, comma 2 periodo VIII		
nuove assunzioni	108.373,25	
totale spesa di personale anno 2023 (comprensiva di oneri al netto dell'IRAP)	<b>910.055,00</b>	

Spesa di personale anno 2025		
personale in servizio comprensivo di oneri al netto delle assunzioni del 2025	655.116,80	
lavoro flessibile comprensivo di oneri	4.270,00	
fondo e retribuzione EQ	196.267,00	
incremento salario accessorio ex art. 33 DL 34/2019, comma 2 periodo VIII		
nuove assunzioni	61.605,20	
totale spesa di personale anno 2024 (comprensiva di oneri al netto dell'IRAP)	<b>917.259,00</b>	

Spesa di personale anno 2026		
personale in servizio comprensivo di oneri al netto delle assunzioni del 2026	640.079,80	
lavoro flessibile comprensivo di oneri	4.270,00	
fondo e retribuzione EQ	196.267,00	
incremento salario accessorio ex art. 33 DL 34/2019, comma 2 periodo VIII		
nuove assunzioni	61.605,20	
totale spesa di personale anno 2025 (comprensiva di oneri al netto dell'IRAP)	<b>902.222,00</b>	

incidenza spesa di personale su entrate		
spesa di personale 2024	910.055,00	
entrate anno 2024	4.491.678,17	
incidenza spese di personale su entrate in percentuale	<b>20,26</b>	

incidenza spesa di personale su entrate		
spesa di personale 2025	917.259,00	
entrate anno 2025	4.461.030,71	
incidenza spese di personale su entrate in percentuale	<b>20,56</b>	

incidenza spesa di personale su entrate		
spesa di personale 2026	902.222,00	
entrate anno 2026	4.419.162,70	
incidenza spese di personale su entrate in percentuale	<b>20,42</b>	

## **B5. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019 EVENTUALE QUOTA DI TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA**

Ricordato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali **possono** computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, **sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;**

- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

- che nel 2024, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2019):

N.	ANNO DI CESSAZIONE SERVIZIO	POSIZIONE CESSATA	SETTORE QUALIFICA DI APPARTENENZA	VALORE ECONOMICO CATEGORIA DI INGRESSO CCNL 21/05/2018 (per 13 mensilità)	RIF. NORMATIVO	% DI CAPACITA' ASSUNZIONALE	IMPORTO DISPONIBILE DI CAPACITA' ASSUNZIONALE	PERIODO DI UTILIZZO
A	2019	A3 36h/sett.	Settore Tecnico Operaio	18.482,72	art. 3, comma 5- sexies DL 90/2014, introdotto dall'art. 14- bis DL4/2019	60,06% (1)	11.100,74	2020 - 2021 - 2022 - 2023 - 2024

(1) residuo capacità assunzionale, vedi delibera di G.C. n. 89 del 25/07/2019

capacità assunzionali così impiegate:

- 18.482,72 originarie capacità assunzionali
- 5.995,02 utilizzo effettivo per assunzione a tempo pieno in luogo di part-time 75% di 1 Funzionario amministrativo contabile
- 1.386,96 trasformazione da B3 a C1 con diff. retributiva di € 1.280,27 calcolata in dodicesimi e desunta dalla soppressione del posto di operaio (vedi delibera di G.C. n. 111 del 30/09/2022)

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA	<b>€ 11.100,74</b>
--------------------------------------	--------------------

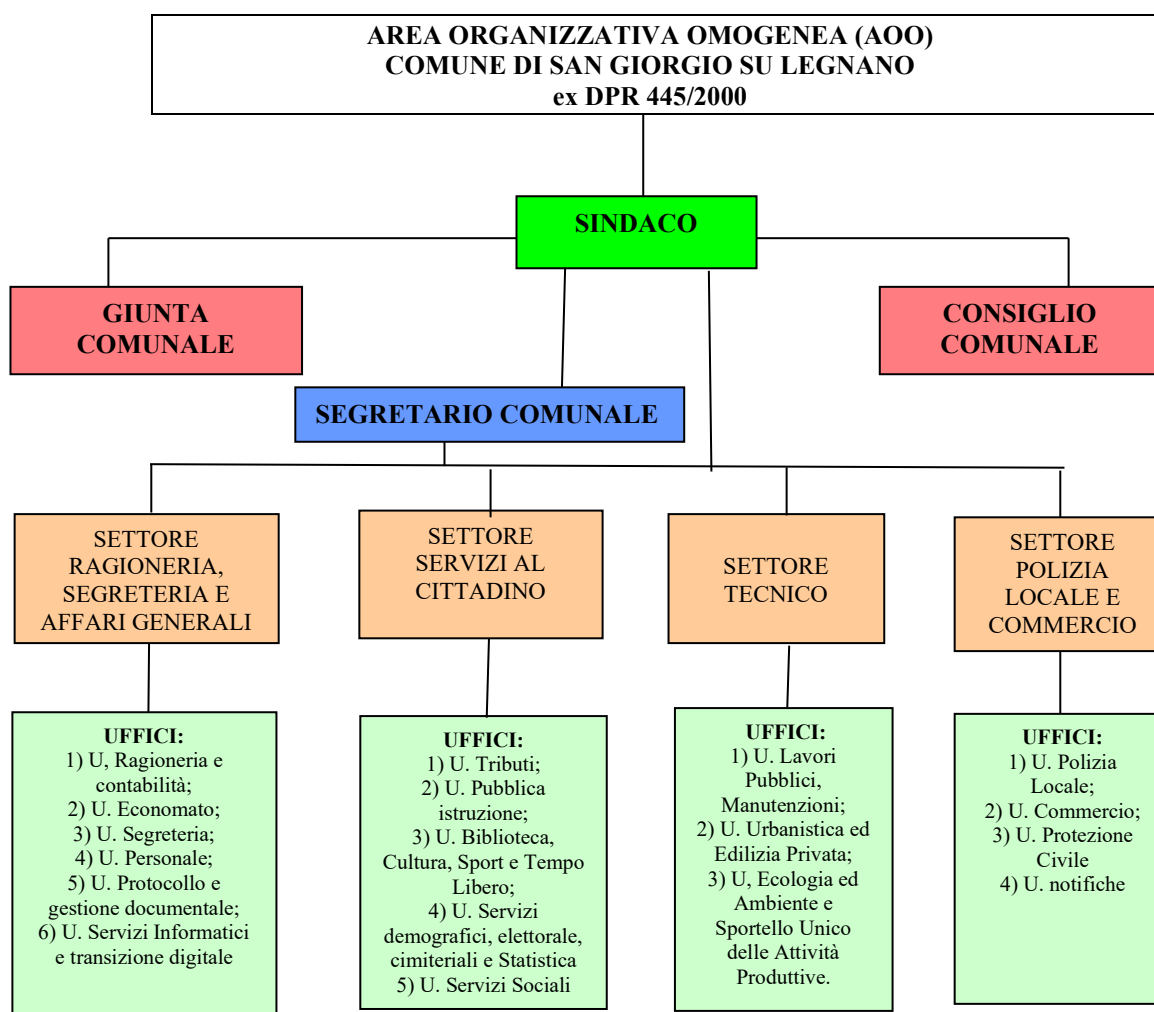
L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM, e solo come alternativa, e non come sommatoria, agli incrementi percentuali di cui alla tabella 2, nel caso fosse più favorevole.

Dato atto pertanto che in considerazione del fatto che il limite risulta essere quello della tabella 1, è possibile prendere in considerazione tali resti.

## C) DOTAZIONE ORGANICA

L'attuale dotazione organica del Comune di San Giorgio su Legnano, approvata con deliberazione di G.C. n. 26 dell'11/03/2015, è il risultato della riorganizzazione di alcuni settori dell'Ente avvenuta a partire dal 1° aprile 2015 e successivamente aggiornata fino all'ultima ridefinizione avvenuta con deliberazione di G.C. n. 39 del 16/03/2022.

Tuttavia, l'Amministrazione comunale, già a partire dall'anno 2023 ha deciso di riassegnare le competenze di alcuni servizi ai Funzionari incaricati di EQ, inserendo il nuovo assetto organizzativo nel presente atto e secondo il sotto riportato schema:



### C1. Normativa

Preso atto che l'art. 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017 dispone: “1. Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.”;

Atteso che:

- con Decreto 08/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*.

## **C2. Il valore finanziario della dotazione organica**

In ottemperanza all’art. 6 del d.lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario definire il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l’amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell’articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, 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.

Dato atto che, per la redazione dello schema riassuntivo di dimostrazione del rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica, nell’ottica di temperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalle Linee di indirizzo, è stata redatta una tabella che si basa sui seguenti criteri:

1. il prospetto di “dotazione organica” contiene le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non vanno calcolate in sede di programmazione, in quanto già comprese nell’importo complessivo del fondo risorse decentrate;
2. trattandosi di un documento “programmatorio”, nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa.

Come espressamente esplicitato dalle Linee Guida, il valore finanziario della dotazione organica, risulta così determinato:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione ab origine. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia

la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno, su situazioni reali di richiesta o di concreta ipotesi;

- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14, del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;

- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);

- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;

- spese necessarie per l'assunzione delle categorie protette.

Di seguito la situazione attuale per il nostro ente:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	PREVISTI	percentuale lavoro	CCNL 16/11/2022 IMPORTI (per 12 mensilità)	COPERTI	SPESA PERSONALE IN SERVIZIO	CESSAZIONI ANNO 2024	ASSUNZIONI ANNO 2024	SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI	DOTAZIONE DEFINITIVA ANNO 2024	SPESA FINALE (in serv - cess + ass)
Area dei funzionari	Funzionari (ex D1)	N. 8 FT	100%	185.698,80	N. 5 FT	116.061,75		N. 1 FT	23.212,35	N. 6 FT	139.274,10
Area degli istruttori	Istruttori (ex C1)	N. 14 FT	100%	299.500,18	N. 13 FT	278.107,31		N. 1 FT	21.392,87	N. 14 FT	299.500,18
					N. 1 PT 30 h/sett	17.826,68			N. 1 PT 30 h/sett	17.826,68	
Area degli istruttori	Istruttori (ex C1)	N. 1 PT 22 h/sett	61,12%	13.075,32							
Area degli operatori esperti	Collaboratore amministrativo (ex B3)	N. 2 FT	100%	40.145,76	N. 1 PT 30 h/sett	16.726,73				N. 1 PT 30 h/sett	16.726,73
Area degli operatori esperti	collaboratore amministrativo categoria protetta (ex B1)	N. 2 FT	100%	38.069,02	N. 1 FT	19.034,51				N. 1 FT	19.034,51
		27		576.489,08	21	447.756,98	0	3	44.605,22	23	492.362,20

Incrementi stipendi tabellari CCNL 2019-2021

- 27.958,31

548.530,78

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA DI CUI AL D.LGS. 75/2017

549.316,64

Preso atto della vigente dotazione organica del personale in servizio per categorie e profili professionali dell'Ente:

PROFILO PROFESSIONALE	dotazione al 31/12/2022		dotazione al 31/12/2023		dotazione al 31/12/2024		dotazione al 31/12/2025		dotazione al 31/12/2026	
	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT
collaboratore amministrativo (ex B1)	2		1		1		1		1	
Collaboratore amministrativo (ex B3)		1		1		1		1		1
Istruttori (ex C1)	13	1	13	1	13	1	13	1	13	1
Funzionari (ex D1)	6		5		7		6		6	
	21	2	19	2	21	2	20	2	20	2

### C3. La verifica delle eccedenze di personale

Visto l'art. 33 del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art.16, comma 1, della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), dispone: "1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano 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. 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. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. (da 4 a 8 omissis)*";

Evidenziato che da tale ricognizione, che costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere, si evince che non emergono situazioni di eccedenza di personale, come evidenziato dalle dichiarazioni dei dirigenti depositate agli atti.

### D) LAVORO FLESSIBILE

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone:

*"4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge*



27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”;

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, chiarisce che *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”*;

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Richiamato il nuovo *comma 2*, dell’articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall’art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Fatto salvo quanto previsto dal D.L. 80/2021 in materia di assunzioni a tempo determinato per le finalità relative agli interventi previsti dal PNRR;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga.

A seguito dell’entrata in vigore del DL 36/2022 è possibile utilizzare anche i seguenti istituti:

- a) scavalco “condiviso” ai sensi dell’art. 1, c. 124 della Legge 145/2018 e dell’art. 14 CCNL 22/01/2004;
- b) avvalimento di cui all’art. 89 del codice appalti;
- c) assegnazione temporanea presso altre PA o imprese private ai sensi dell’art. 23 bis, c. 7 del d.lgs. 165/2001;
- d) mobilità compensativa cd. per interscambio di cui all’art. 7 del D.P.C.M. 325 del 1988;
- e) prestazione d’opera occasionale (cd. voucher lavoro) di cui all’art. 54 bis del DL 50/2017 convertito con modificazioni dalla Legge 96/2017, n. 96;
- f) convenzione ex art. 30 del d.lgs. 267/2000.

Con la legge n. 74 del 21 giugno 2023, legge di conversione del d.l. 44/2023, è possibile, anche per i comuni con popolazione inferiore a 25.000 abitanti, utilizzare un ulteriore istituto, il cd. “scavalco di eccedenza”, previsto dall’articolo 1, comma 557, della legge 311/2004, dando quindi la possibilità anche agli enti di piccole dimensioni di avvalersi, al di fuori dell’orario di lavoro reso per

l'amministrazione di appartenenza, della prestazione lavorativa del dipendente di un altro ente locale.

Considerato che il limite del lavoro flessibile è così determinato per il Comune di San Giorgio su Legnano:

TEMPO DETERMINATO DAL 21/4/2009 AL 30/6/2009: supporto all'ufficio elettorale	
Retribuzione tabellare	3.100,58
indennità di vacanza contrattuale	24,33
indennità di comparto	76,86
ferie non godute	24,28
arretrati tabellari	77,94
Totale retribuzione percepita	3.303,99
Oneri percepiti	995,85
Irap	280,83
<b>limiti anno 2009</b>	<b>4.580,67</b>

Per il triennio 2024-2026, al momento non sono state programmate assunzioni con contratti di lavoro flessibile

#### **E) TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DIPENDENTE.**

L'art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017 stabilisce che:

*“2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Omissis”;*

<b>VERIFICA DEI LIMITI AL TRATTAMENTO ACCESSORIO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017</b>			
<b>ANNO 2016</b>		<b>ANNO 2024</b>	
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE</b>			
TOTALE COSTITUZIONE FONDO	87.025,82	TOTALE COSTITUZIONE FONDO	96.465,72

DECURTAZIONE CONSOLIDATA ANNI 2011/2014 seconda parte art. 9 comma 2-bis DL 78/2010	-6.079,63	DECURTAZIONE CONSOLIDATA ANNI 2011/2014 seconda parte art. 9 comma 2-bis DL 78/2010	-6.079,63
TOTALE	80.946,19	TOTALE	90.386,09
TOTALE VOCI ESCLUSE	-6.514,38	TOTALE VOCI ESCLUSE	-14.546,23
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	74.431,81	TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	75.839,86
<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ORA INCARICHI PER ELEVATE QUALIFICAZIONI)</b>			
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (RETRIBUZIONE DI POSIZIONE) ANNO 2016	37.440,00	POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ora EQ) al netto della Polizia Locale (RETRIBUZIONE DI POSIZIONE) ex delibera G.C. n. 8/2022	30.030,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (RETRIBUZIONE DI RISULTATO) ANNO 2016	9.360,00	POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ora EQ) al netto della Polizia Locale (RETRIBUZIONE DI RISULTATO) ANNO 2022 ex delibera G.C. n. 8/2022	7.507,17
		RISORSE ACCANTONATE PER LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ora EQ) DELLA POLIZIA LOCALE (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato ex del. GC n. 8/2022) € 11.877,83	
		Comando unificato di PL: retribuzione posizione e risultato per il Comando Unico con Canegrate	7.350,06
		0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA E.Q. ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (voce esclusa dal limite del salario accessorio)	467,16
		VOCE ESCLUSA DAL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO: 0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA E.Q. ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (voce esclusa dal limite del salario accessorio)	- 467,16
<b>STRAORDINARI</b>			
STRAORDINARI	12.788,00	STRAORDINARI	12.788,00
<b>SEGRETARIO COMUNALE</b>			
Segretario Comunale (salario accessorio calcolato al 50% per convenzione con Comune di Villa Cortese)	15.072,89	Segretario Comunale (salario accessorio calcolato al 35% per convenzione con Parabiago)	15.577,61
<b>TOTALE SALARIO ACCESSORIO 2016</b>	<b>149.092,70</b>	<b>TOTALE SALARIO ACCESSORIO 2024</b>	<b>149.092,70</b>

DIFFERENZA

\* la voce del salario accessorio del Segretario comprende le seguenti voci:  
(come da allegato alla Circolare n. 25 del 10/6/2022 al Conto Annuale 2021)

- a) Retribuzione di posizione
- b) Maggiorazione retribuzione di posizione
- c) Galleggiamento retribuzione di posizione
- d) Retribuzione di risultato

Pertanto, alla luce della tabella sopra riportata il trattamento del salario accessorio per l'anno 2024 rispetta il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, che per il Comune di San Giorgio su Legnano è quantificato in € 149.092,70.

Infine, l'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del DL 34/2019 convertito in L. 58/2019 prevede che:  
"2. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 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."

Nel triennio 2024/2026 preso in esame il numero dei dipendenti al 31/12 risulta così suddiviso:

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	dotazione al 31/12/2018	dotazione al 31/12/2024	dotazione al 31/12/2025	dotazione al 31/12/2026
operaio (ex A)	1			
collaboratore amministrativo (ex B1)	2	1	1	1
Collaboratore amministrativo (ex B3)	3	1	1	1
Istruttori (ex C1)	10	14	14	14
Funzionari (ex D1)	6	7	6	6
	22	23	22	22

**LIMITE SALARIO ACCESSORIO 2016**

RISORSE DECENTRATE 74.431,81

FONDO STRAORDINARI 12.788,00

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

RETRIBUZIONE POSIZIONE 37.440,00

RETRIBUZIONE RISULTATO 9.360,00

SEGRETARIO COMUNALE 15.072,89

**TOTALE 149.092,70**valore medio pro capite **6.776,94**

(totale salario accessorio / n. dipendenti al 31/12/2018)

Per tutto il triennio 2024/2026, si prevede l'invarianza del numero totale dei dipendenti a tempo indeterminato, rispetto al numero totale dei dipendenti al 31/12/2018, considerando che l'unità in più di personale si avrà soltanto tra la fine del 2024 e circa la metà dell'anno 2025 (in quanto è previsto la cessazione di n. 1 dipendente per raggiungimento dell'età pensionabile) per poi tornare al valore iniziale di n. 22 dipendenti: pertanto non occorre adeguare il fondo per le risorse decentrate, della quota media pro-capite.

**Alla luce di quanto sopra riportato risulta che il piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto rispetta tutti i limiti e i vincoli previsti dalla vigente normativa ed è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente.**