



# Comune di Vedano al Lambro

Provincia Monza e Brianza

Deliberazione n. 40

del 07/03/2024

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.**

L'anno **duemilaventiquattro** il giorno **sette** del mese di **MARZO**, Solita sala delle Adunanze con inizio alle ore **11.30**

### LA GIUNTA COMUNALE

presieduta dal Dott. Marco Merlini, Sindaco, con la partecipazione del Segretario Generale Reggente Claudio Giuseppe Ministeri ed alla presenza dei seguenti suoi componenti:

Nome e Cognome	Qualifica	Presente	Assente
MARCO MERLINI	SINDACO	X	
MATTEO MEDICI	ASSESSORE	X	
CHIARA CLAUDIA ALTIERI	ASSESSORE		X
PATRIZIA LISSONI	ASSESSORE		X
SERGIO SFORZINI	ASSESSORE	X	

**PRESENTI SEDE: 3      PRESENTI REMOTO: 0      ASSENTI: 2**

ha assunto la seguente deliberazione:

OGGETTO:

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, introduce nell'ordinamento il *Piano integrato di attività e organizzazione*, di seguito anche denominato PIAO;

VISTO il D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, di approvazione del Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai *piani* assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tra cui, ai sensi dell'art. 1, c.1, il 1) *Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165*;

VISTO il D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il regolamento per la definizione del contenuto del *Piano Integrato di Attività e Organizzazione*, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti;

CONSIDERATO che, con riferimento al Piano dei fabbisogni di personale, assorbito nella *sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano – sottosezione 3.3. - Piano Triennale dei Fabbisogni di personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione* in base alla richiamata schematizzazione prevista dal D.M. 30 giugno 2022 nr. 132 per gli enti con meno di 50 dipendenti, è necessario provvedere ad una preventiva approvazione, in particolare, al fine di consentire l'acquisizione del parere del Collegio dei revisori;

VISTI:

- gli artt. 6 e 6 ter del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, relativi all'organizzazione degli uffici pubblici e ai fabbisogni di personale;
- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449, ai sensi del quale 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;
- l'art. 89, c. 5 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il quale stabilisce che gli enti locali provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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. 91 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che in tema di assunzioni prevede che 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;
- l'art. 33 commi da 1 a 4 del D.lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle verifiche delle eccedenze di personale;
- l'art. 22, c. 1, D.lgs. n. 75/2017 relativo alle *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.* di cui al Decreto Presidenza del Consiglio dei ministri 8 maggio 2018, fatta salva l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 di definizione della capacità assunzionale degli enti, differenziata *per fascia demografica sulla base del rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione [...]*;
- il D.M. 17 marzo 2020, *avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"*, con decorrenza 20 aprile 2020, con cui sono state

determinate le soglie di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-  
quater, L. n. 296/2006, per attuare la nuova metodologia di calcolo del limite di spesa in esecuzione di  
quanto previsto dal sopra richiamato articolo 33 c. 2 del D.L. 34/2019;

- la circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020, con le indicazioni degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spese/entrate e all'individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori soglia, e le indicazioni sugli effetti della nuova disciplina assunzionale sulla disciplina della mobilità;
- l'art. 19 comma 8 della legge n. 448/2001 in base al quale a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- il D.M. 25 luglio 2023, con cui, su indicazione della Commissione Arconet, è stato aggiornato l'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, che riguarda il principio contabile applicato della programmazione. Tale aggiornamento prevede che, nella Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO), si inseriscano, per ciascun esercizio del DUP, le risorse finanziarie per i fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e delle facoltà assunzionali vigenti. Le specificazioni per l'attivazione del piano assunzionale sono invece demandate alla sezione tre del PIAO;

VISTO il documento allegato recante: *Piano Integrato di Attività e organizzazione 2024 – 2026 | (art. 6 commi da 1 a 4 dl n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021) | Sezione 3 – organizzazione e capitale umano | 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale*, redatto nel rispetto della schematizzazione approvata con D.M. 30 giugno 2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, con riferimento ai seguenti contenuti:

- Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre 2022
- Programmazione strategica delle risorse umane, sulla base dei seguenti fattori:
- Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- Stima del trend delle cessazioni;
- Stima dell'evoluzione dei fabbisogni.
- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:
- Modifica della distribuzione del personale tra servizi;
- Modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategie di copertura del fabbisogno;

DATO ATTO che:

- lo stesso è redatto in conformità alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione, DUP, riguardanti la programmazione triennale dei fabbisogni di personale, e della seguente (SeO), con riferimento all'individuazione delle risorse finanziarie per i fabbisogni di personale, in base alla spesa già sostenuta per il personale in servizio e alle facoltà assunzionali vigenti;
- Il Comune di Vedano al Lambro non incorre, per l'anno 2024, in alcuno dei divieti assunzionali posti dalla normativa vigente ed in particolare:
  - ha rispettato il pareggio di bilancio, ai fini dei vincoli di finanza pubblica, per l'esercizio finanziario 2022, come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al Rendiconto di Gestione 2022 (allegato 10 del D.lgs. 118/2011);
  - con deliberazione del Consiglio comunale n. 53 del 21/12/2023 ha approvato la *nota di aggiornamento al documento unico di programmazione (DUP) - periodo 2024 - 2026 (art. 170, comma 1 del d.lgs. 267/2000)*;

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 40 DEL 07/03/2024

- con deliberazione del Consiglio comunale n. 54 del 21/12/2023 ha approvato il *Bilancio di previsione finanziario 2024 - 2026 (art. 151 d.lgs. n. 267/2000 e art. 10 d.lgs. n. 118/2011)*;
- ha rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011 – 2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) come si evince dalla "Relazione dell'organo di revisione sullo schema di rendiconto per l'esercizio finanziario 2022" e dal prospetto inserito nota integrativa al bilancio di previsione 2024-2026

**RISPETTO DEL LIMITE DELL'EX ART. 1, COMMA 557, L. N.296/2006**

TIPOLOGIA DI SPESA	Media 2011/2013	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Spese macroaggregato 101	1.166.487,63	1.341.215,76	1.334.215,76	1.334.215,76
Spese macroaggregato 103	24.188,67	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	70.139,94	84.896,55	84.896,55	84.896,55
Altre spese - Ufficio di piano	6.324,49	9.623,00	9.623,00	9.623,00
Altre spese: da specificare.....				
Altre spese: da specificare.....				
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>1.267.140,73</b>	<b>1.435.735,31</b>	<b>1.428.735,31</b>	<b>1.428.735,31</b>
(-) Componenti escluse (B)	230.363,05	422.178,50	422.178,50	422.178,50
<b>(*) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>1.036.777,68</b>	<b>1.013.556,81</b>	<b>1.006.556,81</b>	<b>1.006.556,81</b>
Rispetto del limite ai sensi dell'ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006. Dal 2025 saranno introdotte nuove regole per il contenimento della spesa di personale				

- non sussistono situazioni soprannumerarie o eccedentarie di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità del personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, segnalate dai responsabili
- ha approvato con il PIAO 2023-2025 il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Vedano al Lambro;
- ha rispettato gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3-bis, Decreto-Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- ha trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato la certificazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- Il Comune di Vedano al Lambro è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999, con l'onere, precisato dall'allegato, di ricostituire la quota d'obbligo, attualmente scoperta per cessazione con diritto alla conservazione del posto sino ad agosto 2024, entro il termine semestrale dalla stipula della convenzione con l'Ufficio provinciale del Collocamento Mirato dell'Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro di Monza e Brianza, che gestisce anche i Centri per l'Impiego;

**RILEVATO CHE:**

Il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

In particolare:

- L'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni, stabilendo che "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".
- Il Decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze ed il Ministro dell'Interno 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, ed ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.
- In data 8 giugno 2020 è stata emanata dal Ministero per la Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ed il Ministero dell'Interno, la circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale.

CONSIDERATO CHE:

- In base al secondo comma dell'art. 4 del D.M. del 17/03/2020, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.
- Ai sensi dell'art. 5 del D.M. su menzionato, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente tabella, 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 e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1:

Fasce demografiche	2023	2024
e) comuni da 5000 a 9999 abitanti	25,0%	26,0%

DATO ATTO, INOLTRE, CHE In coerenza del quadro normativo sopra richiamato, così come dettagliatamente illustrato nel documento allegata al presente atto, la programmazione delle assunzioni previste nel Piano Occupazionale 2024-2026 trova copertura finanziaria negli stanziamenti del Bilancio 2024-2026 nel rispetto dei limiti di cui all'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, nonché dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, così come aggiornato dal D.L. 90/2014.

RITENUTO pertanto di aggiornare il piano triennale dei fabbisogni del personale parte integrante del PIAO 2023/2025 in base all'evoluzione del fabbisogno per il triennio 2024-2026 e quindi di approvare il documento allegato: **3 Organizzazione e Capitale Umano – sottosezione 3.3. - Piano Triennale dei Fabbisogni di personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione**, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

ACQUISITI i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi rispettivamente dal Responsabile del Servizio Affari Generali e dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario ai sensi degli articoli 49, c. 1 e 147-bis c. 1 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali approvato con D.lgs. 18.08.2000, n.267 e ss. mm. e ii.;

ACQUISITO il parere preventivo del Revisore dei Conti di cui all'art. 239 del D.lgs. 267/2000 (cfr. verbale n. 3/2024, prot. gen. n. 0002240/2024 del 4.3.2024) con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Riconosciuta la competenza della Giunta Comunale ai sensi dell'articolo 48 del D.lgs. 267/2000;

Visto il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, così come convertito con legge 113/2021;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

Visto il D.P.C.M. 8 maggio 2018;

A VOTI unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge

### DELIBERA

Per le motivazioni e con le precisazioni riportate nella premessa alle quali integralmente si rinvia,

1. Di approvare l'allegato documento: **3 Organizzazione e Capitale Umano – sottosezione 3.3. - Piano Triennale dei Fabbisogni di personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione**, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, con il **Piano occupazionale 2024-2026**.
2. Di dare atto che il Piano triennale dei fabbisogni di personale è redatto nel rispetto dei limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e dell'obbligo di riduzione della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/2006.
3. Di dare atto, anche per il caso di eventuali modifiche, ai sensi del D.lgs. n. 75/2017 e delle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica, la dotazione organica non esprime un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare ma una spesa massima potenziale che ciascun ente deve determinare in base all'identificazione del fabbisogno di personale, fermo restando il rispetto dei limiti finanziari previsti dall'ordinamento per la definizione della capacità assunzionale e per

contenere dinamiche di crescita la spesa di personale.

4. Di dare atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.lgs. n. 165/2001, richiamata in premessa, nessun Responsabile di servizio, con riferimento ai servizi e uffici di competenza, ha segnalato situazione di soprannumerarietà, eccedenza o esubero di personale.
5. Di dare atto che la spesa necessaria a finanziare la capacità assunzionale troverà copertura negli stanziamenti del *Bilancio di previsione finanziario* approvato.
6. Di disporre che la presente deliberazione per finalità di informazione venga trasmessa alle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.lgs. 30 marzo 2001, nr. 165;
7. Ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, di disporre la trasmissione del documento **3 Organizzazione e Capitale Umano – sottosezione 3.3. - Piano Triennale dei Fabbisogni di personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione** al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, considerato che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto all'amministrazione di procedere alle nuove assunzioni previste dal piano (portale SICO <https://www.sico.tesoro.it/Sico/> Circ. RGS n. 18/2018).
8. Di dare atto che il documento approvato verrà integrato nel PIAO per costituirne parte integrante e sostanziale.
9. Di dare atto che si procederà a verificare la sostenibilità del piano assunzionale all'atto dell'approvazione del rendiconto 2023, con riferimento alla conferma della situazione di virtuosità dell'ente con riferimento ai parametri individuati con il D.M. 17 marzo 2023 e i correlati valori soglia e di incremento massimo annuo della spesa di personale, così come indicati nel documento allegato sulla base dei dati di *pre-consuntivo* già acquisiti.
10. Di demandare al Responsabile del servizio *gestione risorse umane* gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine, la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere quanto più celermente al perfezionamento di tutti gli atti di programmazione integrati nel PIAO e per dare corso con la massima sollecitudine alle attività per la copertura dei fabbisogni, con separata e unanime votazione,

**DELIBERA**

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO  
Provincia di Monza e Brianza

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*

## SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale



<b>SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</b>	<b>3</b>
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE .....	3
Riferimenti normativi:.....	3
Premessa .....	3
3.3.1 Organigramma .....	4
3.3.2 Consistenza del personale al 31 dicembre 2023 .....	6
3.3.3. Capacità assunzionale .....	7
3.3.4. Verifica del tetto alla spesa di personale .....	10
3.3.5. Lavoro flessibile – assunzioni a tempo determinato.....	11
- Assunzioni flessibili per il PNRR:.....	12
- Incarichi per il PNRR:.....	12
3.3.6. Progressioni tra aree .....	13
3.3.7. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale .....	14
3.3.8. Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere .....	15
3.3.9. Assunzioni obbligatorie.....	15
3.3.10. Stima del trend della cessazioni.....	15
3.3.11 Progressioni tra aree criteri e limiti di spesa.....	16
3.3.12. Obiettivi di trasformazione e allocazione delle risorse all'interno delle aree organizzative.....	17
3.3.13. Evoluzione del fabbisogno di personale – programma delle assunzioni.....	20
- Anno 2024 – Assunzioni a tempo indeterminato .....	20
- Anno 2025 – Assunzioni a tempo indeterminato .....	21
- Anno 2026 – Assunzioni a tempo indeterminato .....	21
3.3.14. Strategie per la copertura dei fabbisogni .....	21
- Anno 2024 – modalità di reclutamento .....	22
- Anni 2025 - 2026 – modalità di reclutamento.....	23
3.3.15. Verifica capacità assunzionale.....	23
3.3.16. Piano assunzionale 2024-2026 .....	24
3.3.17 Piano assunzionale verifica limiti rendiconto 2022 .....	27
3.3.18 Capacità assunzionale calcolo su dati rendiconto 2023 .....	28
3.3.19 Piano assunzionale verifica limiti rendiconto 2023 .....	29

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

#### Riferimenti normativi:

1. Articolo 6 del decreto-legge 80/2021, convertito nella legge 113/2021, che introduce nel nostro ordinamento il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
2. Articolo 6 del decreto legislativo 165/2001, che disciplina il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP);
3. Articolo 1, comma 1, lettera a) del decreto del Presidente della Repubblica 81/2022, che sopprime gli adempimenti relativi al PTFP e prevede il suo assorbimento nel PIAO;
4. Articolo 4, comma 1, lettera c) del decreto ministeriale 132/2022, che contiene gli Schemi attuativi del PIAO;
5. Articolo 33, comma 2, del decreto-legge 34/2019, convertito nella legge 58/2019, che stabilisce la capacità assunzionale dei comuni;
6. Decreto ministeriale 17/03/2020, che attua l'articolo 33, comma 2, e definisce i parametri soglia e la capacità assunzionale dei comuni;
7. Articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006, che fissa il tetto di spesa di personale in valore assoluto;
8. Linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate il 08/05/2018 e integrate il 02/08/2022;
9. Articolo 33 del decreto legislativo 165/2001, che verifica le eccedenze di personale.

#### Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021, è fondamentale per la gestione delle risorse umane e lo sviluppo organizzativo. In particolare, la sezione dedicata al fabbisogno di personale è cruciale per il bilanciamento tra le esigenze dei servizi, gli obiettivi programmatici e le competenze necessarie. Le strategie di gestione del capitale umano si applicano fin dalle scelte di reclutamento.

Nel piano triennale dei fabbisogni di personale oltre agli strumenti di reclutamento ordinario, per concorso, è possibile prevedere anche posizioni disponibili per le progressioni di carriera del personale, anche tra diverse aree, valorizzando l'esperienza professionale e l'accrescimento culturale maturati presso l'ente.

Il Decreto Legislativo n. 75/2017 ha introdotto importanti modifiche alla programmazione assunzionale delle Amministrazioni pubbliche, in particolare all'art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001. Questi cambiamenti hanno definito il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), con i seguenti obiettivi:

1. Ottimizzare l'uso delle risorse pubbliche: Il PTFP mira a garantire l'efficienza, l'economicità e la qualità dei servizi ai cittadini.
2. Coerenza con la pianificazione pluriennale: Il piano tiene conto delle attività e delle performance previste nel lungo termine e delle linee guida per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale.

3. Distribuzione ottimale delle risorse umane: Il PTFP coordina i processi di mobilità e reclutamento del personale, considerando anche le unità appartenenti alle categorie protette.
4. Risorse finanziarie: Il PTFP pianifica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, basandosi sulla spesa per il personale in servizio e rispettando le facoltà assunzionali previste dalla legge.

In seguito all'inserimento del Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, in base alle indicazioni della Commissione Arconet, è stato aggiornato con D.M. 25 luglio 2023 l'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, relativo al principio contabile applicato della programmazione, stabilendo che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) indichi, per ogni esercizio del DUP, le risorse finanziarie per i fabbisogni di personale, calcolate in base alla spesa per il personale in servizio e alle facoltà assunzionali vigenti, e consideri le necessità di funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il buon funzionamento dei servizi, rimettendo poi all'apposita sezione 3 del PIAO le specificazioni necessarie.

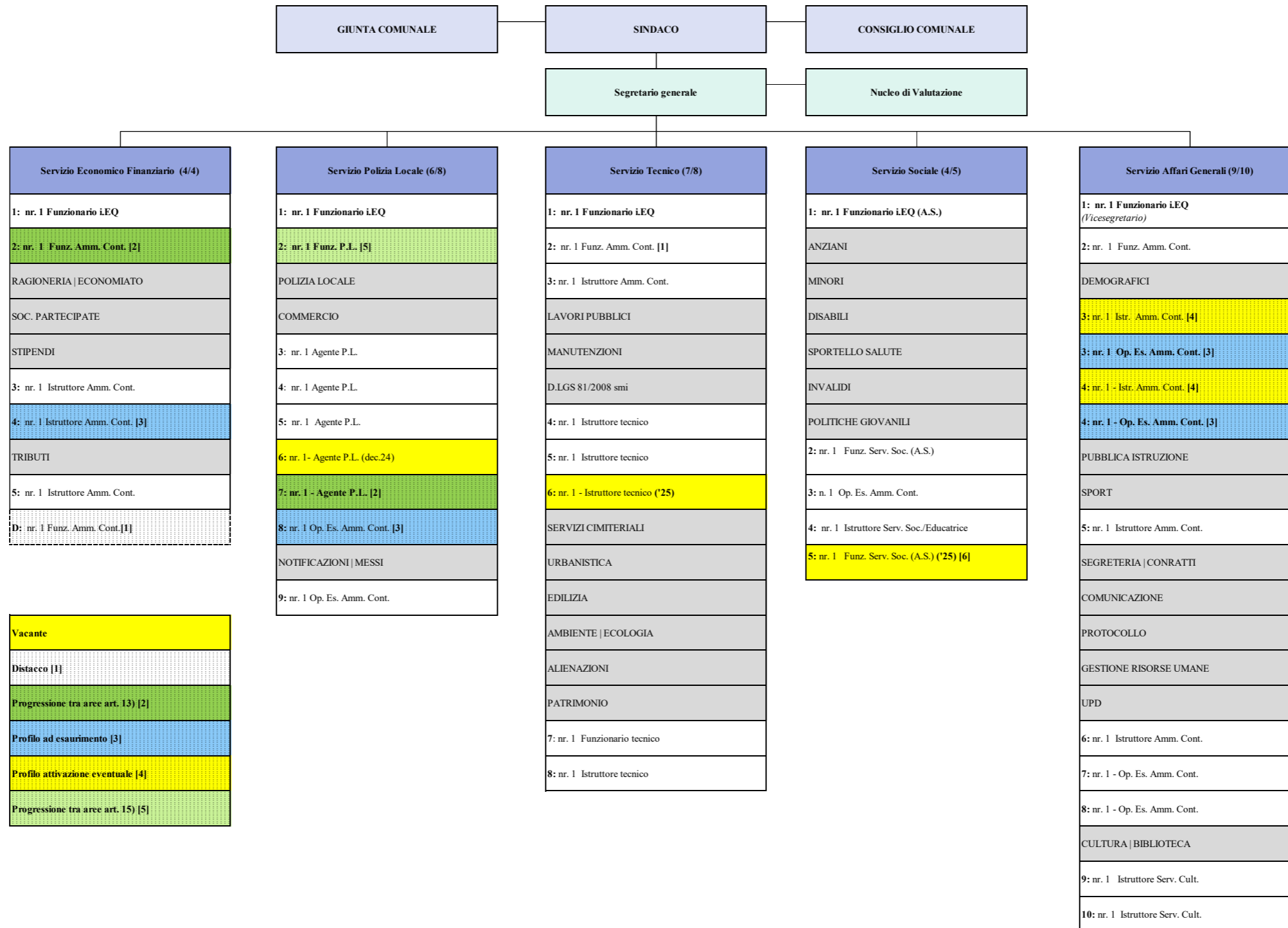
Come indicato nella nota di aggiornamento del DUP del Comune di Vedano al Lambro, approvata con la delibera n. 53 del 21/12/2023, l'Amministrazione si propone di migliorare e riqualificare il personale, sia reclutando nuovi dipendenti, sia valorizzando quelli già in servizio, anche, con percorsi di carriera per il personale interno.

### **3.3.1 Organigramma**

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

# COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO

Organigramma - Aggiornato fabbisogni 2024-2026



[1] Dal 01/02/2024 - [D] mobilità interna al Servizio Tecnico per governance PNRR e distaccato all'Ufficio tributi per 12 ore alla settimana sino al 30 giugno 2024

[2] Progressione ai sensi dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del personale del comparto funzioni locali - periodo 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022 (progressioni straordinarie) - con eliminazione del posto di partenza se nell'ambito dello stesso servizio

[3] Profilo ad esaurimento non sostituito nel caso di cessazione dell'attuale copertura

[4] Profilo ad attivazione eventuale in caso di esaurimento op. amm.vo (cessato con diritto art. 25 CCNL 2022)

[5] Progressione tra aree ai sensi dell'art 52, comma 1 bis, del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 (progressioni ordinarie art. 15 CCNL 2022)

[6] Parte finanziata con fondo poverta - co. 797, art. 1, Legge 178/2000 (D.M. 4/2/2021) - possibilità anticipo '24

### 3.3.2 Consistenza del personale al 31 dicembre 2023

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2023	
	FT	PT
Dirigenti	0	0,00
Area Funzionari EQ	<b>Nr. 7. su 9. coperti</b> - <b>Nr. 3. su 4.</b> Funzionari Amm.vo Contabili [1] - <b>Nr. 2. Su 2</b> Funzionari tecnici - <b>Nr. 1. su 2.</b> Funzionario di Polizia Locale [2] - <b>Nr. 2. su 2.</b> Funzionari dei Servizi Sociali [1] Vac. serv. Demografici coperto in data 16/01/2024 [2] Vac. Polizia Locale conservazione del posto sino 01/05/2024	0,00
Area Istruttori	<b>Nr. 15. su 15. coperti</b> - <b>Nr. 6. su 6.</b> Istruttori Amm.vo Contabili - <b>Nr. 3. su 3.</b> Istruttori Tecnici - <b>Nr. 3. su 3.</b> Agenti di P.L. - <b>Nr. 1. su 1.</b> Istruttore Serv- soc   Educatrice [1] - <b>Nr. 2. su 2.</b> Istruttori Servizi Culturali [1] A tempo pieno da dicembre '23	0,00
Area operatori esperti	<b>Nr. 7. su 7. coperti</b> - <b>Nr. 7. su 7.</b> Operatori esperti Amm.vo Contabili [1] A tempo pieno da dicembre '23	0,00
Area operatori	<b>Nr. 0 posti previsti</b>	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>29 su 31 coperti</b>	<b>0.00</b>

#### PROFILI PROFESSIONALI RICLASSIFICATI:

Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 16/11/2022

INQUADRAMENTO FINO AL 31/3/2023 Categorie	INQUADRAMENTO DAL 1/4/2023 Aree
D1-D7 D3 di accesso D7	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione
C1-C6	Area degli istruttori
B1-B8 B3 di accesso B8	Area degli operatori esperti
A1-A6	Area degli operatori

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 08/05/2023 è stato approvato il Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 - Presa d'atto

inquadramento automatico del personale - Approvazione manuale dei profili professionali del Comune di Vedano al Lambro disponibile al seguente [LINK](#).

CCNL 16/11/2022 - INQUADRAMENTO DAL 1/4/2023		
Area	Descrizione profilo	n.dip
Operatori esperti (Ex B1-B3)	Operatore esperto amministrativo - contabile	7
	<b>Totale</b>	<b>7</b>
Istruttori (Ex C)	Istruttore amministrativo contabile	6
	Istr. Serv. Soc.   Educatrice	1
	Agente di Polizia locale	3
	Istruttore tecnico	3
	Istruttore dei servizi culturali	2
<b>Totale</b>	<b>15</b>	
Funzionari e dell'elevata qualificazione (Ex D)	Funzionario amministrativo contabile	3
	Funzionario servizi tecnici	2
	Funzionario di polizia locale	1
	Funzionario di servizi sociali	2
<b>Totale</b>	<b>8</b>	
<b>Totale dipendenti 31/12/2023</b>		<b>30</b>

FINO AL 31/3/2023	DAL 1/4/2023
Posizioni organizzative – PO	Elevate qualificazioni - EQ

L'organigramma si compone di cinque Servizi, che sono le unità organizzative di maggiore dimensione previste dalla macrostruttura dell'Ente. I responsabili dei Servizi hanno un incarico di elevata qualificazione (E.Q.), assegnato con decreto del Sindaco, quello attuale di assegnazione dell'*ufficio* è il n. 15 del 21/12/2023. Gli E.Q. dirigono unità organizzative assegnate con ampia autonomia di gestione e organizzazione, così come previsto dalle norme ordinamentali e dal regolamento di ordinamento.

### 3.3.3. Capacità assunzionale

Il sistema di regole che condiziona la programmazione assunzionale è attualmente composto dai seguenti limiti:

1. nuovo regime assunzionale di “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale (introdotto dall’art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 e successivi DPCM 17/03/2020 e Circolare attuativa del 13/05/2020);
2. valore finanziario della dotazione organica quale limite potenziale massimo di spesa (art. 6, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001 e Linee di Indirizzo in data 08/05/2018);
3. contenimento delle spese di personale in valore assoluto con riferimento al valore medio registrato nel triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 della Legge 296/2006);
4. contenimento delle spese per lavoro flessibile nei limiti della spesa sostenuta nell’anno 2009 (art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122).

In riferimento alla disposizione di cui sopra, il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, attuativo, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020, ha stabilito le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni. Dette misure sono entrate in vigore il 20/04/2020.

Con specifico riferimento al Comune in esame, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali, come dettagliati nell'allegato prospetto di calcolo, sono i seguenti:

- il Comune di Vedano al Lambro rientra nella fascia demografica E, in quanto ha una popolazione di 7578 abitanti al 31/12/2018 e di 7590 abitanti al 31.12.2022 e **7.496 abitanti al 31/12/2023** (art. 3, D.M. 17 marzo 2020);
- la soglia di virtuosità per la fascia demografica E è pari al 26,93 %, ossia il rapporto massimo tra la spesa del personale e le entrate correnti (Tabella 1, art. 4, D.M. 17 marzo 2020);
- il Comune di Vedano al Lambro ha un rapporto tra spesa del personale e entrate correnti del 20,93%, inferiore alla soglia di virtuosità, calcolato sui dati dei rendiconti 2020-2022;
- la differenza tra la soglia di virtuosità e il rapporto effettivo tra spesa del personale e entrate correnti rappresenta l’incremento teorico massimo delle spese del personale, che nel caso del Comune di Vedano al Lambro è pari a € 341.730,88 (**in base ai dati del rendiconto 2022**) e € **302.716,01 (in base ai dati del rendiconto 2023)**;
- tuttavia, il Comune di Vedano al Lambro deve rispettare anche il limite di incremento alle spese di personale stabilito dalla Tabella 2 dell’art. 5 del D.M. 17 marzo 2020, che per il 2022 è pari al 24%, per il 2023 al 25% , **per il 2024 al 26%** mentre per il 2025 non è attualmente previsto un parametro limite all’incremento che si può quindi prudenzialmente stimare nell’ultimo previsto del 26%.

Considerato che il Comune di Vedano al Lambro rispetta l’indice di virtuosità sia sulla base del rendiconto 2022 che sulla base del rendiconto 2023, per il 2024 l’incremento massimo teorico è del 26% in più rispetto alla spesa sostenuta per il personale nel 2018, quindi sino a € **300.426,76**. Lo stesso limite massimo, da considerare complessivo, in assenza di parametri, può essere ipotizzato valido per l’intero triennio di riferimento.

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>			
	ANNO		
	2024		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2023	7.496	e
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	(a) 1.197.711,02 €	(I)
<b>Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018</b>		(a1) 1.155.487,54 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	5.978.853,39 €	
	2021	6.080.026,05 €	
	2022	5.927.460,23 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		5.995.446,56 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	272.515,22 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b) 5.722.931,34 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)	20,93%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)	26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)	30,90%

**COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI**

**ENTE VIRTUOSO**

**ENTE VIRTUOSO**

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	341.757,51 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	1.539.468,53 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)		26,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	300.426,76 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
<b>Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)</b>	(m)	300.426,76 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	1.455.914,30 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	1.455.914,30 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	1.455.914,30 €	

Figura 1 - Calcolo indice virtuosità e limite incrementale



### 3.3.4. Verifica del tetto alla spesa di personale

La dotazione organica dell'Ente è da intendersi come spesa massima potenziale in base all'articolo 1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006 e s.m.i., che impone il rispetto della spesa media del triennio 2011-2012-2013 per ciascuno degli anni della programmazione triennale dei fabbisogni. Il Comune di Vedano al Lambro rispetta il limite come evidenziato nella seguente tabella estratta dalla nota integrativa al Bilancio di Previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione nr. 54 del 21/12/2023.

#### RISPETTO DEL LIMITE DELL'EX ART. 1, COMMA 557, L. N.296/2006

TIPOLOGIA DI SPESA	Media 2011/2013	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Spese macroaggregato 101	1.166.487,63	1.341.215,76	1.334.215,76	1.334.215,76
Spese macroaggregato 103	24.188,67	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	70.139,94	84.896,55	84.896,55	84.896,55
Altre spese - Ufficio di piano	6.324,49	9.623,00	9.623,00	9.623,00
Altre spese: da specificare.....				
Altre spese: da specificare.....				
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>1.267.140,73</b>	<b>1.435.735,31</b>	<b>1.428.735,31</b>	<b>1.428.735,31</b>
(-) Componenti escluse (B)	230.363,05	422.178,50	422.178,50	422.178,50
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>1.036.777,68</b>	<b>1.013.556,81</b>	<b>1.006.556,81</b>	<b>1.006.556,81</b>
Rispetto del limite ai sensi dell'ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006.  Dal 2025 saranno introdotte nuove regole per il contenimento della spesa di personale				

Nel rispetto del suddetto vincolo di spesa potenziale le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica pubblicate sulla Gazzetta ufficiale del 27 luglio 2018 consentono alle amministrazioni, con il PTFP, ora integrato nel PIAO, di procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione è finalizzata di volta in volta all'individuazione della dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni, qualitativi, anche con l'individuazione di specifici profili professionali, e quantitativi, nell'ottica del valore pubblico, inteso come benessere economico, sociale, ambientale etc., considerato che il conseguimento di obiettivi di benessere per la propria comunità non può prescindere da una adeguata organizzazione e capitale umano.

Questo parametro deve essere coordinato con l'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 34/2019, convertito in Legge 58/2019, che introduce un sistema di facoltà assunzionali basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

### 3.3.5. Lavoro flessibile – assunzioni a tempo determinato

Il Comune di Vedano al Lambro è impegnato in diversi progetti finanziati con fondi PNRR, PNC e strutturali. Per evitare disfunzioni all'apparato amministrativo, è necessario presidiare il turn-over del personale con attenzione. E' necessario quindi individuare un limite adeguato alle nuove assunzioni con tipologie di lavoro flessibile. Tale limite deve essere prudenziale ma idoneo a garantire il corretto funzionamento dell'amministrazione. Il Comune non ha sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile nel 2009. Le spese per lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 sono state irrисorie (€ 4.238,00 annui). La deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie conferma l'applicabilità dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 al Comune di Vedano al Lambro, cioè, dà la possibilità di individuare un limite adeguato alle assunzioni con lavoro flessibile nelle ipotesi che la spesa storica di riferimento non sia rilevante. Il parametro di riferimento per le assunzioni con lavoro flessibile è stato individuato nel costo annuale di un funzionario di EQ. Tale parametro è stato fissato quindi in € 33.985,09 per garantire la funzionalità dell'amministrazione in caso di assenze che richiedono sostituzioni o altre situazioni ammissibili. Le assunzioni flessibili possono riguardare tutte quelle previste dalla legge, dall'assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, sino a tutte le ipotesi di scavalco, sia in eccedenza che condiviso, consentite dalla normativa. Per quanto riguarda lo scavalco cd. di eccedenza, la soglia demografica per l'utilizzo di personale a tempo pieno, ora innalzata (da 5.000) sino a 25.000 abitanti, ai sensi della legge 112/2023 di conversione del D.L. 75/2023, consente al Comune di Vedano al Lambro di utilizzare l'istituto.

Tabella lavoro flessibile SeO DUP 2024/2026:

Assunzioni flessibili che non consumano capacità assunzionale da considerare nel bpf

Anno	Area	Profilo	Importo Tempo Determinato
2024	Tutte	Tutti	33.985,09 €
2025	Tutte	Tutti	33.985,09 €
2026	Tutte	Tutti	33.985,09 €

Entro il suddetto limite annuale il Comune di Vedano al Lambro si riserva tutte le assunzioni a tempo determinato (compresi contratti di formazione lavoro, somministrazione di lavoro, lavoro accessorio) ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche, per tutti i casi di comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto della durata massima di legge (36 mesi comprese proroghe, salve eccezioni di legge) . Il Comune, oltre ai casi di sostituzione del personale assente, ad esempio per congedi parentali, maternità, malattia etc., si riserva l'utilizzo dell'istituto in tutti i casi di assenza con diritto alla conservazione del posto. A tale riguardo, sono particolarmente evidenziate le esigenze legate ad attivazione di nuovi servizi o riorganizzazione di quelli esistenti, all'introduzione di nuove tecnologie o per la sostituzione di dipendenti della polizia locale, assistenti sociali o per esigenze di istruzione o sociali.

Sono inoltre ammesse perché escluse dai vincoli del comma 28 dell'articolo 9 le seguenti fattispecie di ricorso al lavoro flessibile:

FATTISPECIE	RIFERIMENTI
Assunzioni a tempo determinato il cui costo sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea	Art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali	Art. 1 comma 200 Lg. 27/12/2017 nr. 205
Assunzioni a tempo determinato personale Polizia Locale	Art. 35 quater del Decreto-legge 4 ottobre 2018, n. 113 convertito dalla legge 1° dicembre 2018, n. 132
Assunzioni a tempo determinato per progetti in attuazione del PNRR	Art. 1 D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

#### - **Assunzioni flessibili per il PNRR:**

Il Comune di Vedano al Lambro, quale soggetto attuatore di intervento previsto dal PNRR si riserva di porre a carico del finanziamento le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti per cui ha o avrà la titolarità di attuazione, nei limiti degli importi previsti ai sensi del comma 1 del Decreto-legge 80 del 2021 convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 e delle norme e circolari che regolano la materia. A titolo esemplificativo e non esaustivo, l'elenco di attività espletabili dal personale in questione, oggetto di rendicontazione all'Unione europea, sono le seguenti:

- incarichi di progettazione, servizi di direzione lavori, servizi di architettura e ingegneria;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- incarichi per indagini geologiche e sismiche, incarichi per le operazioni di bonifica archeologica;
- incarichi in commissioni giudicatrici;
- altre attività tecnico-operative strettamente finalizzate alla realizzazione dei singoli progetti finanziati dal PNRR.

I costi necessari possono essere posti a carico del PNRR “nei limiti degli importi specifici previsti dalle corrispondenti voci del quadro economico”, calcolati sulla base di quanto indicato nelle apposite norme e circolari emanate in materia (attualmente: circolare 4/2022 MEF-RGS).

Le assunzioni a tempo determinato per tali finalità in quanto etero finanziate non incidono sulla capacità assunzionale dell'Ente.

#### - **Incarichi per il PNRR:**

Ai sensi dell'art. 10 del D.L. 36 del 30 aprile 2022 convertito con modificazioni con Legge 79/2022, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, ivi incluse le regioni e gli enti locali, in deroga al divieto di attribuire incarichi retribuiti a lavoratori collocati in quiescenza ai sensi dell'articolo 5, comma 9, del decreto-legge

6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, possono conferire ai soggetti collocati in quiescenza incarichi ai sensi dell'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei limiti delle risorse finanziarie già destinate per tale finalità nei propri bilanci, sulla base della legislazione vigente, fuori dalle ipotesi di cui all'articolo 1, commi 4, 5 e 15 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. La stessa facoltà è consentita anche per gli interventi previsti nel Piano nazionale per gli investimenti complementari. Il Comune di Veduggio al Lambro, anche ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 165/2001, si riserva tale facoltà a condizione che sia finanziabile nel quadro economico dell'intervento e nella relativa misura.

### 3.3.6. Progressioni tra aree

L'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, dopo aver prescritto che i dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali, espressamente prevede che: "Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. Il CCNL 2019-2021, nel rispetto dei suddetti presupposti, prevede la possibilità per il personale di effettuare la progressione tra le aree, dettando disposizioni differenti, in ordine alle procedure, ai limiti di spesa ed ai requisiti di partecipazione per il periodo transitorio fino al 2025 (art. 13, commi 6 e seguenti) e per il periodo a regime (art. 15, comma 1).

Per quel che riguarda i presupposti, le procedure, i limiti di spesa ed i requisiti per poter partecipare alle progressioni vi sono quindi discipline differenti per il periodo transitorio (fino al 2015) e per il periodo successivo. Occorre evidenziare, però, che vi sono poi disposizioni comuni alle due diverse procedure riguardanti:

- la necessità che la progressione sia prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO);
- una percentuale almeno pari al 50% del personale deve essere reclutata con le ordinarie facoltà assunzionali mediante accesso dall'esterno, ad eccezione delle progressioni in deroga finanziate 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 (cfr., orientamenti ARAN CFL 208 e 209);
- sia svolta una procedura comparativa tra i diversi partecipanti;
- gli effetti ai fini del rapporto del lavoro e in ordine ad alcuni istituti economici e giuridici (art. 15, commi 2 e 3).

L'art. 13, comma 6, dell'Ipotesi di accordo prevede che "al fine di tener conto dell'esperienza e 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". La citata tabella di corrispondenza ammette alle selezioni anche i

dipendenti in possesso di titoli di studio inferiori, purché in possesso di un numero di anni di esperienza.

L'art. 13, comma 7 dispone che "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". È pertanto necessario che della proposta dell'Amministrazione, redatta secondo i criteri indicati, sia data preventiva informazione alle organizzazioni sindacali ai fini dell'eventuale attivazione del confronto.

Le progressioni tra aree sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30 dicembre 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. Si tratta, con ogni evidenza, di risorse destinate ad incrementi retributivi, seppure di una natura particolare, in quanto finalizzate a sostenere la fase di definizione e prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali. Accanto a tali risorse gli Enti locali possono utilizzare anche le ordinarie risorse assunzionali per tali progressioni, ma in tal caso debbono garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse) (ARAN, CFC 209).

In caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16 novembre 2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza (ARAN, CFC 207).

L'art. 15, comma 2, dispone che "In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente, è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova) comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate".

L'art. 15, comma 3, dispone che "Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area".

### **3.3.7. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale**

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle

eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio in parola, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle vari unità organizzative /Servizi.

Anche in relazione alla necessità di garantire il buon andamento e il perseguimento dei risultati previsti dagli obiettivi di performance assegnati, nessun responsabile di unità organizzativa ha segnalato situazioni di eccedenza, soprannumerarietà o esubero di personale ai sensi dell'art. 33 co. 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

### **3.3.8. Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Va considerato che:

- Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, il Comune di Veduggio al Lambro ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- L'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

### **3.3.9. Assunzioni obbligatorie**

Dal 14 febbraio 2024, il Comune si trova in una situazione di mancata copertura della quota d'obbligo di assunzione di lavoratori disabili, prevista dalla legge 68/1999 e successive modifiche. Tuttavia, si tratta di una situazione temporanea, in quanto il Comune deve attendere il termine del periodo di conservazione del posto del lavoratore cessato che occupava la quota d'obbligo, che si è riservato la facoltà di riammissione ai sensi dell'articolo 25 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022. Il Comune, che ha tra 15 e 35 dipendenti, è tenuto ad assumere un solo lavoratore disabile ai sensi della legge 68/1999. Qualora il lavoratore cessato non richieda la riammissione in servizio dopo aver superato il periodo di prova presso l'attuale amministrazione, il Comune provvederà a ricostituire la quota di riserva entro i termini di legge. A tal fine, il Comune stipulerà in anticipo una convenzione con l'Ufficio provinciale del Collocamento Mirato dell'Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro di Monza e Brianza, che gestisce anche i Centri per l'Impiego. L'assunzione avverrà mediante concorso riservato alle categorie protette di cui all'articolo 18 della legge 68/1999. Il posto sarà trasformato da operatore esperto a istruttore, in quanto il profilo è ritenuto più adeguato alle esigenze dell'Ente.

### **3.3.10. Stima del trend della cessazioni**



Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

#### **Cessazioni anno 2024**

Nr. 1 Agente di Polizia Locale (01/04/2024)  
Nr. 1 Agente di Polizia Locale (01/12/2024)  
Nr. 1 Operatore Amm.vo Contabile (14/02/2024) – con diritto conservazione del posto  
Nr. 1 Operatore Amm.vo Contabile (30/04/2024)

#### **Cessazioni anno 2025:**

Nessuna cessazione ufficialmente prevista

#### **Cessazioni anno 2026:**

Nessuna cessazione ufficialmente prevista

### **3.3.11 Progressioni tra aree criteri e limiti di spesa**

Nel corso del 2024 verranno attivate le procedure “speciali”, comunque temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, disciplinate dal CCNL del 16/11/2022 (art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri concordati a seguito di confronto (**verbale sintesi prot. nr.0008382/2023 del 21/07/2023**) e con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno, così come previsto dal nuovo ordinamento professionale previsto dallo stesso Ccnl ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, introdotta dall’art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80.

Tale forma di valorizzazione del personale interno è finanziata con lo stanziamento di apposite risorse ai sensi dell’art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022). Tali risorse possono essere stanziate in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 e possano essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale. Per il Comune di Veduggio al Lambro tale stanziamento equivale a € **4.582,73**. Per il calcolo del monte salari del 2018 al fine delle progressioni verticali 2023, lo 0,55% si applica sulla somma della tab T12 e T13 del conto annuale 2018.

La destinazione integrale di tali risorse alle progressioni verticali, effettuate con procedura speciale, in un periodo temporalmente definito, coincidente con la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, appare dunque coerente con la loro natura (risorse destinate al rinnovo contrattuale) e con la loro esplicita finalizzazione alla definizione dei nuovi ordinamenti professionali del personale.

Operando esclusivamente su tali risorse vi è la possibilità di operare il numero di progressioni speciali garantite dallo stanziamento non superiore a quello sopra indicato. Nel caso in cui l’ente prevedesse ulteriori verticalizzazioni in coerenza con i propri fabbisogni, finanziate con le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni occorrerebbe garantire un adeguato dall’esterno dei posti di cui è pianificata la copertura (cioè, nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).

Il costo delle progressioni straordinarie previste è stimato come segue:

Nr. 1 Progressione dall'area degli istruttori a quella dei funzionari e dell'elevata qualificazione:

**Costo progressione per passaggio da Area degli Istruttori ad Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione**

<p>Area degli Istruttori Costo annuale: <b>euro 23.227,69</b> così calcolati. Costo annuale: 21.392,87: 12 mensilità = 1.782,74 Oltre 13<sup>a</sup> mensilità: 23.175,61 Oltre quota indennità di comparto (colonna 1 del CCNL 22 gennaio 2004) ricalcolata su base annua per 12 mensilità: 4,34 x 12 = 52,08</p>	<p>Area dei Funzionari e di E. O. Costo annuale: <b>euro 25.206,11</b> così calcolati. Costo annuale: 23.212,35: 12 mensilità = 1.934,36 Oltre 13<sup>a</sup> mensilità: 25.146,71 Oltre quota indennità di comparto (colonna 1 del CCNL 22 gennaio 2004) ricalcolata su base annua per 12 mensilità: 4,95 x 12 = 59,40</p>	<p>Costo progressione: 25.206,11 - 23.227,69 = <b>1.978,42</b></p>
--	---	--

Nr. 1 Progressione dall'area degli operatori esperti all'area degli istruttori:

**Costo progressione per passaggio da Area degli Operatori Esperti ad Area degli Istruttori**

<p>Area degli Operatori Esperti Costo annuale: <b>euro 20.665,48</b> così calcolati. Costo annuale: 19.034,51: 12 mensilità = 1.586,21 Oltre 13<sup>a</sup> mensilità: 20.620,72 Oltre quota indennità di comparto (colonna 1 del CCNL 22 gennaio 2004) ricalcolata su base annua per 12 mensilità: 3,73 x 12 = 44,76</p>	<p>Area degli Istruttori Costo annuale: <b>euro 23.227,69</b> così calcolati. Costo annuale: 21.392,87: 12 mensilità = 1.782,74 Oltre 13<sup>a</sup> mensilità: 23.175,61 Oltre quota indennità di comparto (colonna 1 del CCNL 22 gennaio 2004) ricalcolata su base annua per 12 mensilità: 4,34 x 12 = 52,08</p>	<p>Costo progressione: 23.227,69 - 20.665,48 = <b>2.562,21</b></p>
---	--	--

Per un totale di € **4.540,63** interamente coperto dallo 0,55% del monte salari del 2018 (4.582,72), calcolato, ai fini delle progressioni in deroga, sulla somma delle tabelle T12 e T13 del conto annuale 2018 e da ritenersi come spesa massima sino al 31/12/2025 per tale tipologia di progressioni "speciali" non rinnovabile annualmente.

### 3.3.12. Obiettivi di trasformazione e allocazione delle risorse all'interno delle aree organizzative

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

E' intenzione dell'Amministrazione migliorare e riqualificare la struttura anche attraverso la valorizzazione del personale in servizio, offrendo percorsi di carriera e attivando la leva della formazione. Intenzione dell'Amministrazione è quella di coprire il turn-over, le cessazioni a



qualunque titolo, anche verificando preliminarmente l'esistenza di risorse interne con l'esperienza, le competenze e la motivazione necessari per accedere a posizioni di maggiore impegno e responsabilità. A tale fine l'Amministrazione vuole rivedere l'organigramma e le funzioni, adeguandoli al nuovo CCNL con il primo obiettivo di creare nei servizi figure intermedie nell'area dei funzionari, per valorizzare, come detto, le risorse interne e per garantirsi una continuità di gestione nei ruoli di responsabilità.

L'Amministrazione Comunale si è posta inoltre l'obiettivo di istituire il Corpo di Polizia Locale, in ottemperanza alla legge regionale n. 6 del 2015, che consente tale opzione agli enti locali, singoli o associati, purché abbiano a disposizione almeno sette operatori di polizia locale, con un comandante.

Un altro obiettivo importante è quello di rafforzare il Servizio tecnico, che ha la responsabilità diretta di quasi tutti i progetti finanziari con PNRR e PNC, di cui il Comune di Veduggio al Lambro è attuatore. Di fronte alla difficoltà di trovare risorse tecniche in esito alle selezioni effettuate dalla CUCo, l'Amministrazione ha cambiato la propria strategia, stabilendo di incrementare il supporto amministrativo e finanziario-contabile al Servizio, per favorire una maggiore applicazione delle risorse tecniche alle attività professionali di carattere tecnico propriamente intese. A questo scopo, si è intervenuti sull'organigramma, potenziando la parte amministrativa, attraverso un provvedimento di mobilità interna dal Servizio finanziario, di un Funzionario Amministrativo con ampia esperienza e precedenti responsabilità, al fine di coadiuvare tutta la parte amministrativa e finanziario-contabile dell'attività e di consentire ai tecnici di espletare le attività e i compiti di propria competenza professionale. Al servizio finanziario sono state garantite misure compensative per preservare il livello di efficienza raggiunto.

Per il perseguimento di tali obiettivi si è programmato, nello specifico, quanto segue:

- [A] Per il Servizio Finanziario (2024), la creazione di una figura intermedia tra il responsabile e gli istruttori, con il profilo di Funzionario Amministrativo e di E.Q., dotata di competenze, deleghe e responsabilità per supportare gli adempimenti finanziario-contabili relativi ai progetti per gli interventi PNRR o per i progetti in PPP. Tale figura sarà individuata attraverso una selezione per progressione tra aree riservata al personale interno (progressione straordinaria art. 13 cc.ii. 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022), con l'obiettivo di disporre, in prospettiva, di una risorsa in grado di assumere funzioni di responsabilità.
- [B] Per il Servizio Affari Generali (2024), la creazione di una figura intermedia tra il responsabile e il personale dei livelli, con il profilo di Funzionario Amministrativo e di E.Q., dotata di competenze, deleghe e responsabilità trasversali, con il compito prioritario di riorganizzare i servizi demografici, con obiettivi di stabilità, efficienza e di maggiore performance, e per supportare l'attività di pianificazione e per la gestione del ciclo performance svolta dal settore. Tale figura è stata acquisita tramite selezione concorsuale, con decorrenza dal 16/01/2024, in assenza di risorse interne con inquadramento adeguato.
- [C] Per il Servizio di Polizia Locale (2024), la copertura del posto vacante di Funzionario di Polizia Locale (Vicecomandante), con diritto alla conservazione del posto, con un profilo di Funzionario di E.Q., intermedio tra il responsabile e gli agenti. Tale figura sarà individuata previa verifica delle risorse interne, mediante un percorso di progressione tra aree secondo l'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 165/2001 (art. 15 CCNL 16/11/2022), riservato al personale in possesso di adeguate capacità culturali,

professionali ed esperienza, nel rispetto della riserva 50% da garantire dall'esterno assicurato con l'assunzione di cui al precedente sub. [B]. Solo in caso di mancato successo della procedura si provvederà con selezione dall'esterno.

- [D] Per il Servizio di Polizia Locale (2024), il potenziamento del corpo mediante un percorso di progressione tra aree, da quella degli Operatori esperti a quella degli Istruttori (Agente di Polizia Locale), attraverso una progressione tra aree, straordinaria art. 13 cc.00. 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, riservata al personale già in servizio con esperienza e professionalità già maturate nello specifico settore – con la soppressione del posto di provenienza.

Per la Polizia Locale, sempre con l'obiettivo di istituire il Corpo, entro la fine del 2024, verificato ulteriormente l'andamento finanziario, è prevista l'attivazione della procedura per l'assunzione di un ulteriore agente di polizia locale, il settimo componente del corpo.

Per il Servizio tecnico, considerato l'intervento di integrazione dell'organico con la mobilità interna, l'inserimento di un ulteriore istruttore tecnico è programmato per il 2025.

Nel servizio AA.GG. sono previste due cessazioni nell'area degli Operatori esperti nel 2024: Febbraio 2024: già verificatasi - Maggio 2024: prevista. In sostituzione del primo operatore cessato, è stato inserito nel piano assunzionale un nuovo Istruttore Amministrativo Contabile, eliminando il profilo di provenienza (per il posto vige riserva L. 68/1999). La stessa riqualificazione è prevista per la sostituzione del secondo operatore. L'elevata mobilità in uscita del personale assegnato ai servizi demografici e affari generali negli ultimi anni ha indotto l'Amministrazione ad approfondire le motivazioni e a ricercare soluzioni. Dal 2020 il numero di addetti all'anagrafe è passato da due (collaboratori amministrativi B3) a tre con l'inserimento di un Istruttore. Nonostante questo, il trend delle cessazioni non si è arrestato, e per contenere il fenomeno si è provveduto ad inserire un Funzionario di elevata qualificazione nell'area in sostituzione dell'istruttore cessato. La scelta, seppur positiva, non ha arrestato le uscite. Nel 2024 sarà quindi necessario sostituire i 2/3 degli addetti. Le future cessazioni degli operatori esperti inducono a riqualificare il servizio, inserendo in sostituzione personale con il profilo di Istruttore. La scelta di riqualificare il servizio, oltre che dal suddetto trend, deriva da due considerazioni: 1) I profili da Operatore esperto non appaiono adeguati al livello di conoscenze e competenze richiesti e 2) L'inserimento di Istruttori permetterà: di migliorare la qualità del servizio; di rispondere alle esigenze dei cittadini in modo più efficace; di dare al personale un profilo professionale di maggiore rilievo al fine di sostenerne il radicamento. Una volta inseriti gli istruttori, i profili da Operatore esperto sostituiti saranno automaticamente eliminati.

Per quanto riguarda il Servizio sociale, occorre precisare che Ambiti sociali territoriali ricevano un contributo economico a valere sul Fondo povertà, in base al numero di assistenti sociali impiegati nei servizi sociali comunali, in proporzione alla popolazione residente. Il contributo sia di 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000; e di 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000. Gli Ambiti comunichino i dati relativi al personale e alle previsioni di assunzione sul sistema SIOSS entro il 28 febbraio di ogni anno; e che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali determini le somme liquidabili e prenotabili entro il 30 giugno di ogni anno. L'Amministrazione, in stretta collaborazione con l'Ambito, si riserva di verificare nel corso del 2024 la possibilità di tale implementazione. Nel corso del 2023 il Comune di Veduggio al Lambro ha implementato di 18 ore la presenza settimanale dell'assistente sociale, trasformando il rapporto di lavoro da part-time a tempo-

pieno. L'ulteriore implementazione è legata all'effettiva possibilità di ottenere il suddetto etero-finanziamento neutro rispetto al consumo della capacità assunzionale viene prevista per il 2025, previa verifica dell'andamento finanziario della gestione, con la possibilità, per le stesse ragioni di anticipare l'accesso al 2024 dopo la verifica degli equilibri in sede di assestamento e di rendiconto.

Le progressioni straordinarie tra aree funzionali sono finanziate dalle risorse stanziare ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) – in una misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 – e dalle facoltà assunzionali 1. Queste progressioni non richiedono la riserva del 50% dei posti dall'esterno, a differenza delle progressioni a regime, che invece sono finanziate solo dalle facoltà assunzionali e devono rispettare tale riserva.

### 3.3.13. Evoluzione del fabbisogno di personale – programma delle assunzioni

Sulla base dei suddetti obiettivi, dei vincoli, della capacità assunzionale, dalla stima del trend delle cessazioni, l'evoluzione del fabbisogno negli anni di riferimento della presente programmazione assunzionale è così stabilito

#### - Anno 2024 – Assunzioni a tempo indeterminato

##### 1 - ATTUAZIONE PTFP 2022-2024

##### - 1.1. - nr. 1 Funzionario Amm.Vo Contabile [1]

AAGG Servizi Demografici e programmazione

##### 2 - GARANZIA DEL TURN-OVER CESSATI A QUALUNQUE TITOLO

Previsti:

##### - 2.1. - nr. 1 Funzionario polizia locale [2]

Sostituzione cessato con diritto conservazione del posto sino 01/05/2024.

##### - 2.2. - nr. 1 Agenti di Polizia Locale

Sostituzione per pensione anticipata: marzo '24;

##### - 2.3. - nr. 1 Agenti di Polizia Locale

Sostituzione per pensione anticipata: dicembre '24;

##### - 2.4. - nr. 1 Istruttore Amministrativo Contabile (agosto '24)

(Servizi demografici – Servizio Affari Generali – riservato **Legge 68/1999** a copertura copertura quota collocamento obbligatorio [3].

##### - 2.5. - nr. 1 Istruttore Amministrativo Contabile (maggio '24)

(Servizi demografici – Servizio Affari Generali [3.1.].

##### 3 - POTENZIAMENTO DEI SERVIZI

##### - 3.1. - nr. 1 Funzionario Amm.Vo Contabile [4]

Servizio finanziario: maggio '24

##### - 3.2. -nr. 1 Agente di Polizia Locale - formazione corpo di polizia locale) (agosto '24) [5];

##### - 3.3. - nr. 1 Agente di Polizia Locale (formazione corpo di polizia locale) [6];

[1] (assunto 16/01/2024) A valere quale quota di riserva del 50% di accesso dall'esterno ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal decreto-legge n. 80 del 2021 (le progressioni tra le aree funzionali e, negli enti locali, anche tra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno) | *circolare nota prot. 63059 del 23/10/2023 – Ufficio Legislativo – Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la pubblica amministrazione;*

[2] Progressione tra aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del d.lgs. n. 165/2001 – vedi nota [1] per quanto riguarda il rispetto della riserva del 50% di accesso dall'esterno (riconoscimento

e valorizzazione delle competenze professionali sviluppate dai propri dipendenti, in relazione a specifiche esigenze delle amministrazioni);

[3] Assunzione per la sostituzione di Operatore Amm.vo Contabile - profilo ad esaurimento – cessato con conservazione del posto sino al 15 agosto 2024 –trasformazione del posto nella macrostruttura (Servizio Affari Generali – Demografici) – copertura quota riserva Legge 68/1999 - –trasformazione del posto nella macrostruttura (Servizio Affari Generali – Demografici);

[3.1.] Assunzione per la sostituzione di Operatore Amm.vo Contabile - profilo ad esaurimento.

[4] Progressione straordinaria ai sensi dell’articolo 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL del personale comparto funzioni locali 16/11/2022 (**con eliminazione posto di provenienza**);

[5] Progressione straordinaria ai sensi dell’articolo 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL del personale comparto funzioni locali 16/11/2022 (**con eliminazione posto di provenienza**);

[6] Con riserva della possibilità di attivazione a fine 2024 previa verifica dell’andamento finanziario;

#### - **Anno 2025 – Assunzioni a tempo indeterminato**

1 - ESAURIMENTO PTFP 2024-2026 – ANNUALITÀ PRECEDENTE

(attivazione selezione con verifiche art. 34-bis D.lgs. 165/2001)

2 - GARANZIA DEL TURN-OVER CESSATI A QUALUNQUE TITOLO

3 - POTENZIAMENTO DEI SERVIZI

- **3.4. - nr. 1 Funzionario Servizi Sociali** (Assistente Sociale) [7]

- **3.5. - nr. 1 Istruttore tecnico** [8]

[7] Con riserva della possibilità di attivazione a fine 2024 previa verifica dell’andamento finanziario e modifica della programmazione. Ai fini del consumo della capacità assunzionale, finanziato ai sensi del comma 797, dell’articolo 1, della Legge 178, 2020 che prevede che al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, per il raggiungimento di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali, individuato nel rapporto tra assistenti sociali e popolazione residente di 1/4000 sono attribuiti dei contributi annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato sino al raggiungimento di detto limite. Nello specifico la verifica viene fatta al livello dell’Ufficio di piano del Piano sociale di zona dell’ambito di Carate di cui Vedano al Lambro fa parte (D.M. 4/2/2021), per cui sono state riconosciuti nel periodo di vigenza della misura i seguenti importi:

- € 14.048,57 quota relativa a consuntivo anno 2021, incassata nel 2023

- € 17.153,04 quota relativa a consuntivo anno 2022, incassata 14/2/2024

- € 24.533,41 quota relativa a anno 2023 (cifra da confermare a consuntivo 2023)

[8] Posticipato 2025 - da verificare gli effetti della riorganizzazione del servizio apportato nel 2024 con la creazione di una “task force” amministrativa-contabile con acquisizione, tramite mobilità interna, di Funzionario Amm.vo Contabile (ex D3).

#### - **Anno 2026 – Assunzioni a tempo indeterminato**

1 - ESAURIMENTO PTFP 2024-2026 – ANNUALITÀ PRECEDENTE

(attivazione selezione con verifiche art. 34-bis D.lgs. 165/2001)

### 3.3.14. Strategie per la copertura dei fabbisogni

Così come previsto nel Documento Unico di Programmazione approvato con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 53 del 21/12/2023, per la copertura del fabbisogno ci si riserva l’utilizzo di tutte le forme consentite dalla normativa:

TAB. 1 – MODALITÀ DI RECLUTAMENTO	
1.	Soluzioni interne (mobilità interna – progressioni all’interno delle aree)
2.	Progressioni di carriera tra le aree (tutte quelle previste)
3.	Riqualificazione del personale (formazione)
4.	Mobilità esterna
5.	Concorsi (svolti con CUCo della Provincia di Monza e della Brianza)
6.	Concorso – con procedure di interpello su elenchi idonei CUCo o altri enti in convenzione

7.	Scorrimento graduatorie CUCo o di altri enti in base a convenzione
8.	Lavoro flessibile (TD)
9.	Assunzioni a TD in qualità di soggetti attuatori PNRR
10.	Altre modalità consentite

Nello specifico, indicate in subordine per le singole figure sulla base di criteri di buon andamento, imparzialità e tempestività:

- **Anno 2024 – modalità di reclutamento**

1 - ATTUAZIONE PTFP 2022-2024

**1.1. - nr. 1 Funzionario Amm.Vo Contabile**

AA.GG. Servizi Demografici e programmazione

**Modalità di reclutamento:**

1.	Concorso con procedura di interpello su elenchi idonei CUCo;
2.	Tutte quelle pertinenti previste in Tab. 1 da individuare all'attivazione nel rispetto dei principi del risultato - buon andamento e tempestività .

2 - GARANZIA DEL TURN-OVER CESSATI A QUALUNQUE TITOLO

Previsti:

- **2.1. - nr. 1 Funzionario polizia locale**

Sostituzione cessato con diritto conservazione del posto sino 01/05/2024.

1.	Progressione tra aree (ordinaria) dall'art.52, comma 1-bis, del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 15 del CCNL delle funzioni locali del 16/11/2022 (50% quota accesso esterno garantita con assunzione 1.1.);
2.	Tutte quelle pertinenti previste in Tab. 1 da individuare all'attivazione nel rispetto dei principi del risultato - buon andamento e tempestività .

- **2.2. - nr. 1 Agenti di Polizia Locale**

Sostituzione per pensione anticipata: marzo '24;

1.	Mobilità esterna (esperita senza esito);
2.	Scorrimento graduatorie o interpello su elenco idonei CUCo
3.	Tutte quelle pertinenti previste in Tab. 1 da individuare all'attivazione nel rispetto dei principi del risultato - buon andamento e tempestività .

- **2.3. - nr. 1 Agenti di Polizia Locale**

Sostituzione per pensione anticipata: dicembre '24;

1.	Mobilità esterna;
2.	Concorso specifico CUCo o scorrimento graduatorie idonei CUCo o interpello su elenco idonei CUCo
3.	Tutte quelle pertinenti previste in Tab. 1 da individuare all'attivazione nel rispetto dei principi del risultato - buon andamento e tempestività .

- **2.4. - nr. 1 Istruttore Amministrativo Contabile** (agosto '24)

(Servizi demografici – Servizio Affari Generali – riservato **Legge 68/1999** a copertura quota collocamento obbligatorio.

1.	Concorso CUCo riservato legge 68/99 - Scorrimento graduatorie o interpello su elenco idonei CUCo riservato legge 68/99
2.	Tutte quelle pertinenti previste in Tab. 1 da individuare all'attivazione nel rispetto dei principi del risultato - buon andamento e tempestività .

- **2.5. - nr. 1 Istruttore Amministrativo Contabile** (aprile '24)

(Servizi demografici – Servizio Affari Generali).

1. Concorso CUCo - Scorrimento graduatorie o interpello su elenco idonei CUCo
2. Tutte quelle pertinenti previste in Tab. 1 da individuare all'attivazione nel rispetto dei principi del risultato - buon andamento e tempestività .

### 3 - POTENZIAMENTO DEI SERVIZI

#### - 3.1. - nr. 1 Funzionario Amm.Vo Contabile

Servizio finanziario: maggio '24

1. Progressione straordinaria ai sensi dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL del personale comparto funzioni locali 16/11/2022 (con eliminazione posto di
--

#### - 3.2. -nr. 1 Agente di Polizia Locale - formazione corpo di polizia locale) (agosto '24);

2. Progressione straordinaria ai sensi dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL del personale comparto funzioni locali 16/11/2022 (con eliminazione posto di
--

#### - 3.3. - nr. 1 Agente di Polizia Locale (formazione corpo di polizia locale);

1. Mobilità esterna;
2. Concorso CUCo o scorrimento graduatorie idonei CUCo o interpello su elenco idonei CUCo
3. Tutte quelle pertinenti previste in Tab. 1 da individuare all'attivazione nel rispetto dei principi del risultato - buon andamento e tempestività .

### - Anni 2025 - 2026 – modalità di reclutamento

Per quanto riguarda le assunzioni delle annualità 2025 e 2026. Ci si riserva tutte quelle pertinenti previste in Tab. 1 da individuare all'attivazione nel rispetto dei principi del risultato - buon andamento e tempestività.

### 3.3.15. Verifica capacità assunzionale

Tabella relativa alla verifica del rispetto del valore soglia triennio 2024-2026 ai sensi della tab. 1 del D.M. 17 marzo 2020:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2024	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	2023	7.496	e
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI	2022	(a)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			(a1)	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2020	5.978.853,39 €	
		2021	6.080.026,05 €	
		2022	5.927.460,23 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			5.995.446,56 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022	272.515,22 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			(b)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c)	20,93%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d)	26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e)	30,90%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

L'indice di riferimento del valore soglia, derivante dal rapporto tra spesa del personale 2022 e la media delle entrate correnti anni 2020/2021/2022 al netto dell'accantonamento assestato FCDE 2022, risulta essere del **20,93%**, quindi inferiore al valore soglia indicato nella tabella 1 del DM 17 marzo 2020 che, per un comune con una popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti, è pari al **26,90%**. L'indice di riferimento, risultando inferiore al valore soglia, colloca il Comune di Vedano al Lambro nella fascia degli enti virtuosi.

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	341.757,51 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	1.539.468,53 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	26,00%	2024
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	300.426,76 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	300.426,76 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	1.455.914,30 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	1.455.914,30 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	1.455.914,30 €	2024

Pertanto, nel triennio 2024-2026, l'ente potrebbe incrementare la spesa complessiva del personale per nuove assunzioni fino ad un importo pari al LIMITE 1 teorico massimo di € 341.757,61, con un incremento teorico annuale calcolato in base alla tabella 2 dello stesso DM 17 marzo 2020 pari, per il 2024, un incremento massimo non superiore alla percentuale del 26% rispetto alla spese di personale del 2018, cioè sino a max € 300.426,76, fatta salve la capacità di bilancio. Per gli anni successivi del triennio di riferimento, non sono previsti limiti. I suddetti importi vanno verificati con i dati del rendiconto 2023.

### 3.3.16. Piano assunzionale 2024-2026

Nella tabella che segue è riportato il piano assunzionale, le assunzioni sono indicate con riferimento agli importi tabellari, compresa 13<sup>^</sup>, oneri riflessi al netto dell'IRAP. Le cessazioni, sia nel caso di turn-over che di eliminazione del posto trasformato per progressioni tra aree, sono prudenzialmente valorizzate con gli stessi importi indicati per le assunzioni senza considerare il maggiore costo dei cessati che, generalmente, usufruiscono di importi legati a progressioni – differenziali stipendiali.

Le figure inserite nel piano assunzionale sono quelle indicate nella SeO del DUP, in esecuzione di quanto previsto dal Dm 25 luglio 2023 che ha previsto al paragrafo 8.2) del principio contabile applicato 4.1, che la Sezione Operativa del DUP deve contenere non più il piano dei fabbisogni di personale, ma la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base a normativa vigente.

Le progressioni straordinarie ai sensi dell'art. 13 co. 6 e seguenti del CCNL 16/11/2022 non consumano capacità assunzionale se finanziate nei limiti dello 0,55% del monte salari 2018. Le spese per assunzioni a termine, consumano capacità assunzionale per l'anno di riferimento, sono previste per garantire all'ente operatività e continuità dei servizi nel caso di assenze impreviste, l'attivazione di assunzioni flessibili è quindi solo eventuale.

Le progressioni tra aree "ordinarie", ne è prevista una con soppressione del posto di provenienza, consumano capacità assunzionale nella misura limitata al differenziale tra il costo sostenuto per la posizione acquisita rispetto a quella di partenza.

Tabella verifica capacità assunzionale (fonte SeO DUP)

AREA	RETRIBUZIONE	13 <sup>^</sup>	TOTALE LORDO (no IRAP)
------	--------------	-----------------	------------------------

<b>Area dei funzionari EQ</b>	23.212,35 €	25.146,71 €	33.357,11 €
<b>Area degli istruttori</b>	21.392,87 €	23.175,61 €	30.742,45 €
<b>Area degli operatori esperti</b>	19.034,51 €	20.620,72 €	27.353,38 €
<b>Area degli operatori</b>	18.283,31 €	19.806,92 €	26.273,88 €

aliquota a carico ente datore di lavoro: 23,80%

aliquota a carico dipendente: 8,85%

Totale: 32,65%

PIANO ASSUNZIONALE TRIENNIO 2024-2026								
Area   Profilo	Servizio   Ufficio		Posti	2024*	Posti	2025*	Posti	2026*
<b>PIANO ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO</b>								
Funz. EQ 1.1. Funz. Amm.vo.Cont.	A.A.GG.   Demografici	Sost. Modifica posto (ris. 50% estemo 2.1.)	1	33.357,11		0,00		0,00
Funz. EQ Polizia Locale 2.1. Funz. Amm.vo.Cont.	Polizia Locale	Prog. Arce Art. 15	1	33.357,11		0,00		0,00
Istruttori 2.2. Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Sost. Cessato	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 2.3. Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Sost. cessato	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 2.4. Istruttore Amm.vo Cont.	A.A.GG.   Ris L. 68/1999	Sost. Modifica posto Op. Esp. Demografici	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 2.5. Istruttore Amm.vo Cont.	A.A.GG.   Ris L. 68/1999	Sost. Modifica posto Op. Esp. Demografici	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori Istruttore Amm.vo Cont.	Servizio   Ufficio	Sost. Dipendente progredito 2.1.	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 3.2. Agente di Polizia Locale	Polizia Locale	Potenziamento (attivazione dic. '24)	1	30.742,45		30.742,45		
Istruttori 3.6. Istruttore Tecnico	Servizio Tecnico	Potenziamento			1	30.742,45		
Funz. EQ 3.5. Funz. Serv. Sociali (A.S.)	Servizio sociale	Potenziamento finanziato con fondo povertà LEP (art.1c.797 L.178/00) neutralizzato importo medio triennio comunicato SS (33357,11-((14048,57+17153,04+24533,41)/3)			1	14.778,77		
<b>Totale assunzioni (A)</b>			<b>8,00</b>	<b>251.168,92</b>	<b>2,00</b>	<b>76.263,67</b>	<b>-</b>	<b>0,00</b>

Figura 2 - Assunzioni

CESSAZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO								
Istruttori Istr. Amm.vo.Cont.	A.A.GG.   Demografici	Posto eliminato - sostituito 1.1. (cessato 04-2023)	1	-30.742,45		0,00		0,00
Funz. EQ Polizia Locale Funz. Amm.vo.Cont.	Polizia Locale	Cessato sost. con 2.1. (Cessato 11-2023)	1	-33.357,11		0,00		0,00
Istruttori Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Cessato sost. con 2.2. (Cessato 03-2024)	1	-30.742,45		0,00		0,00
Istruttori Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Cessato sost. con 2.3. (Cessato 12-2024)	1	-30.742,45		0,00		0,00
Istruttori Istruttore Amm.vo Cont.	Servizio   Ufficio	Cessato per progressione art. 15 2.1.	1	-30.742,45		0,00		0,00
Operatori esperti Operatore esp. Amm.vo Cont.	A.A.GG.   Ris L. 68/1999	Sost. Modifica posto 2.4. (Cessato 02-2024)	1	-27.353,38		0,00		0,00
Operatori esperti Operatore esp. Amm.vo Cont.	A.A.GG.	Sost. Modifica posto 2.5. (Cessazione 04-2024)	1	-27.353,38		0,00		0,00
<b>Totale cessazioni (B)</b>			<b>7,00</b>	<b>-211.033,67</b>	<b>-</b>	<b>0,00</b>	<b>-</b>	<b>0,00</b>

Figura 3 - Cessazioni



VERIFICA CONSUMO CAPACITÀ ASSUNZIONALE							
TOTALE NUOVE ASSUNZIONI (A + B)		0,00	40.135,25		76.263,67		0,00
RISPETTO DEL LIMITE MASSIMO INCREMENTO TABELLA 1 DM 17/03/00 (rapporto spesa personale / media entrate-fede) Incremento massimo teorico spese personale max € 341.757,61)			SI		SI		SI
RISPETTO DEL LIMITE TABELLA 2 DM 17/03/00 (A+B<LIMITE) (Incremento teorico max € 300.426,76)			SI		SI (non previsto dal DM 17/03/00)		SI (non previsto dal DM 17/03/00)

Figura 4 - Verifica limite (a+b)

BUDGET CONTRATTI FLESSIBILI ART. 9 CO. 28 DL 78/2010							
Previsioni da bilancio 2024-2026 (assunzioni esigenze straordinarie e urgenti non programmabili)			33.985,09		33.985,09		33.985,09
Totale (C)			33.985,09		33.985,09		33.985,09
VERIFICA CONSUMO CAPACITÀ ASSUNZIONALE							
TOTALE (A + B + C)		1,00	64.727,54		110.248,76		33.985,09
RISPETTO DEL LIMITE MASSIMO INCREMENTO TABELLA 1 DM 17/03/00 (rapporto spesa personale / media entrate-fede) Incremento massimo teorico spese personale max € 341.757,61)			SI		SI		SI
RISPETTO DEL LIMITE TABELLA 2 DM 17/03/00 (A+B<LIMITE) (Incremento teorico max € 300.426,76)			SI		SI (non previsto dal DM 17/03/00)		SI (non previsto dal DM 17/03/00)

Figura 5 - Verifica limite con contratti flessibili (A+B+C)

PROGRESSIONI SPECIALI FINANZIATE 0,55 (ART. 13 C. 6 SS CCNL 16/11/2022) NEUTRE CAPACITÀ ASSUNZIONALE							
Istruttori 3.2. Agente di Polizia Locale	Polizia Locale	Potenziamento	1	2.562,21			
Funz. EQ 3.1. Funz. Amm.vo cont	Finanziario   Ragioneria	Progressione straordinaria con contestuale eliminazione del posto di provenienza	1	1.978,42			
Totale assunzioni (A)			2,00	4.540,63	-	0,00	-
VERIFICA RISPETTO LIMITE 0,55% DEL MONTE SALARI 2018							
Limite pari a € 4.582,73; 0,55% monte salari 2018 - somma tab T12 e T13 conto annuale 2018.				SI			

Figura 6 - Verifica limite progressioni speciali

### Conclusioni:

Il piano assunzionale prevede un consumo di capacità assunzionale, come segue:

- 2024 (al netto TD): € 36.746,18
- 2025 (al netto TD): € 76.263,67
- 2026 (al netto TD): € 0

Per il 2024 sia rispetto all'incremento massimo percentuale previsto per l'annualità di e 300.426,76 che, con riferimento ai tre esercizi, rispetto all'incremento massimo ammissibile per restare entro i parametri di virtuosità di € 341.757,61 (o di € 302.716,01 in base ai dati del rendiconto 2023).

Ai sensi dell'art. 7 comma 1 del DM 17/03/2020: "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296" (vedi tabella § 3.3.4).

L'attivazione delle procedure assunzionali resta vincolata alla conferma in sede di rendiconto della condizione di virtuosità e della consistenza dello spazio assunzionale, i dati di pre-consuntivo, riportati nelle schematizzazioni che seguono confermano la possibilità di attivare le assunzioni previste: in base ai dati consuntivi 2023 l'incremento massimo per l'annualità 2024 delle spese di personale è pari a € 300.426,76, l'incremento massimo possibile per restare nella zona di massima virtuosità è pari a 302.716,01.

## 3.3.17

## Piano assunzionale verifica limiti rendiconto 2022

PIANO ASSUNZIONALE TRIENNIO 2024-2026								
Area   Profilo	Servizio   Ufficio		Posti	2024*	Posti	2025*	Posti	2026*
<b>PIANO ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO</b>								
Funz. EQ 1.1. Funz. Amm.vo.Cont.	AA.GG.   Demografici	Sost. Modifica posto (ris. 50% esterno 2.1.)	1	33.357,11		0,00		0,00
Funz. EQ Polizia Locale 2.1. Funz. Amm.vo.Cont.	Polizia Locale	Prog.Aree Art. 15	1	33.357,11		0,00		0,00
Istruttori 2.2. Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Sost. Cessato	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 2.3. Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Sost. cessato	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 2.4. Istruttore Amm.vo Cont.	AA.GG.   Ris L. 68/1999	Sost. Modifica posto Op. Esp. Demografici	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 2.5. Istruttore Amm.vo Cont.	AA.GG.   Ris L. 68/1999	Sost. Modifica posto Op. Esp. Demografici	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori Istruttore Amm.vo Cont.	Servizio   Ufficio	Sost. Dipendente progredito 2.1.	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 3.2. Agente di Polizia Locale	Polizia Locale	Potenziamento (attivazione dic. '24)	1	30.742,45		30.742,45		
Istruttori 3.6. Istruttore Tecnico	Servizio Tecnico	Potenziamento			1	30.742,45		
Funz. EQ 3.5. Funz. Serv. Sociali (A.S.)	Servizio sociale	Potenziamento finanziato con fondo povertà LEP (art.1c.797 L.178/00) neutralizzato importo medio triennio comunicato SS (33357,11-((14048,57+17153,04+24533,41)/3)			1	14.778,77		
<b>Totale assunzioni (A)</b>			<b>8,00</b>	<b>251.168,92</b>	<b>2,00</b>	<b>76.263,67</b>	<b>-</b>	<b>0,00</b>
<b>CESSAZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO</b>								
Istruttori Istr. Amm.vo.Cont.	AA.GG.   Demografici	Posto eliminato - sostituito 1.1. (cessato 04-2023)	1	-30.742,45		0,00		0,00
Funz. EQ Polizia Locale Funz. Amm.vo.Cont.	Polizia Locale	Cessato sost. con 2.1. (Cessato 11-2023)	1	-33.357,11		0,00		0,00
Istruttori Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Cessato sost. con 2.2. (Cessato 03-2024)	1	-30.742,45		0,00		0,00
Istruttori Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Cessato sost. con 2.3. (Cessato 12-2024)	1	-30.742,45		0,00		0,00
Istruttori Istruttore Amm.vo Cont.	Servizio   Ufficio	Cessato per progressione art. 15 2.1.	1	-30.742,45		0,00		0,00
Operatori esperti Operatore esp. Amm.vo Cont.	AA.GG.   Ris L. 68/1999	Sost. Modifica posto 2.4. (Cessato 02-2024)	1	-27.353,38		0,00		0,00
Operatori esperti Operatore esp. Amm.vo Cont.	AA.GG.	Sost. Modifica posto 2.5. (Cessazione 04-2024)	1	-27.353,38		0,00		0,00
<b>Totale cessazioni (B)</b>			<b>7,00</b>	<b>-211.033,67</b>	<b>-</b>	<b>0,00</b>	<b>-</b>	<b>0,00</b>
<b>VERIFICA CONSUMO CAPACITÀ ASSUNZIONALE</b>								
<b>TOTALE NUOVE ASSUNZIONI (A + B)</b>			<b>0,00</b>	<b>40.135,25</b>		<b>76.263,67</b>		<b>0,00</b>
RISPETTO DEL LIMITE MASSIMO INCREMENTO TABELLA 1 DM 17/03/00 (rapporto spesa personale / media entrate-fcde) Incremento massimo teorico spese personale max € 341.757,61)				SI		SI		SI
RISPETTO DEL LIMITE TABELLA 2 DM 17/03/00 (A+B<LIMITE) (Incremento teorico max € 300.426,76)				SI		SI (non previsto dal DM 17/03/00)		SI (non previsto dal DM 17/03/00)
<b>BUDGET CONTRATTI FLESSIBILI ART. 9 CO. 28 DL 78/2010</b>								
Previsioni da bilancio 2024-2026 (assunzioni esigenze straordinarie e urgenti non programmabili)				33.985,09		33.985,09		33.985,09
<b>Totale (C)</b>				<b>33.985,09</b>		<b>33.985,09</b>		<b>33.985,09</b>
<b>VERIFICA CONSUMO CAPACITÀ ASSUNZIONALE</b>								
<b>TOTALE (A + B + C)</b>			<b>1,00</b>	<b>64.727,54</b>		<b>110.248,76</b>		<b>33.985,09</b>
RISPETTO DEL LIMITE MASSIMO INCREMENTO TABELLA 1 DM 17/03/00 (rapporto spesa personale / media entrate-fcde) Incremento massimo teorico spese personale max € 341.757,61)				SI		SI		SI
RISPETTO DEL LIMITE TABELLA 2 DM 17/03/00 (A+B<LIMITE) (Incremento teorico max € 300.426,76)				SI		SI (non previsto dal DM 17/03/00)		SI (non previsto dal DM 17/03/00)
<b>PROGRESSIONI SPECIALI FINANZIATE 0,55 (ART. 13 C. 6 SS CCNL 16/11/2022) NEUTRE CAPACITÀ ASSUNZIONALE</b>								
Istruttori 3.2. Agente di Polizia Locale	Polizia Locale	Potenziamento	1	2.562,21				
Funz. EQ 3.1. Funz. Amm.vo cont	Finanziario   Ragioneria	Progressione straordinaria con contestuale eliminazione del posto di provenienza	1	1.978,42				
<b>Totale assunzioni (A)</b>			<b>2,00</b>	<b>4.540,63</b>	<b>-</b>	<b>0,00</b>	<b>-</b>	<b>0,00</b>
<b>VERIFICA RISPETTO LIMITE 0,55% DEL MONTE SALARI 2018</b>								
Limite pari a € 4.582,73: 0,55% monte salari 2018 - somma tab T12 e T13 conto annuale 2018.				SI				

Figura 7 - Verifica limiti dati rendiconto 2022

### 3.3.18 Capacità assunzionale calcolo su dati rendiconto 2023

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

**ANNO 2024 DATI DA PRE-CONSUNTIVO 2023**

#### 1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	VEDANO AL LAMBRO
POPOLAZIONE 31/12/2023	7.496
FASCIA	e
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	0,2690
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	0,3090

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

#### 2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023	1.256.423,81	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	6.080.026,05	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	5.927.460,23	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	6.332.249,06	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023	317.186,31	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>	<b>21,68%</b>	

#### 3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	1.256.423,81	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b>	<b>1.559.139,82</b>	
INCREMENTO MASSIMO	302.716,01	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.155.487,54	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	26,00%	
INCREMENTO ANNUO	300.426,76	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	300.426,76	
<b>LIMITE DI SPESA DI PERSONALE ANNO 2024</b>	<b>1.455.914,30</b>	

Figura 8 - Conferma virtuosità e calcolo valori soglia dati rendiconto 2023

### 3.3.19 Piano assunzionale verifica limiti rendiconto 2023

PIANO ASSUNZIONALE TRIENNIO 2024-2026								
Area   Profilo	Servizio   Ufficio		Posti	2024*	Posti	2025*	Posti	2026*
<b>PIANO ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO</b>								
Funz. EQ 1.1. Funz. Amm.vo.Cont.	AA.GG.   Demografici	Sost. Modifica posto (ris. 50% esterno 2.1.)	1	33.357,11		0,00		0,00
Funz. EQ Polizia Locale 2.1. Funz. Amm.vo.Cont.	Polizia Locale	Prog. Aree Art. 15	1	33.357,11		0,00		0,00
Istruttori 2.2. Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Sost. Cessato	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 2.3. Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Sost. cessato	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 2.4. Istruttore Amm.vo Cont.	AA.GG.   Ris L. 68/1999	Sost. Modifica posto Op. Esp. Demografici	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 2.5. Istruttore Amm.vo Cont.	AA.GG.   Ris L. 68/1999	Sost. Modifica posto Op. Esp. Demografici	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori Istruttore Amm.vo Cont.	Servizio   Ufficio	Sost. Dipendente progredito 2.1.	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 3.2. Agente di Polizia Locale	Polizia Locale	Potenziamento (attivazione dic. '24)	1	30.742,45		30.742,45		
Istruttori 3.6. Istruttore Tecnico	Servizio Tecnico	Potenziamento			1	30.742,45		
Funz. EQ 3.5. Funz. Serv. Sociali (A.S.)	Servizio sociale	Potenziamento finanziato con fondo povertà LEP (art.1c.797 L.178/00) neutralizzato importo medio triennio comunicato SS (33357,11-((14048,57+17153,04+24533,41)/3)			1	14.778,77		
<b>Totale assunzioni (A)</b>			<b>8,00</b>	<b>251.168,92</b>	<b>2,00</b>	<b>76.263,67</b>	<b>-</b>	<b>0,00</b>
<b>CESSAZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO</b>								
Istruttori Istr. Amm.vo.Cont.	AA.GG.   Demografici	Posto eliminato - sostituito 1.1. (cessato 04-2023)	1	-30.742,45		0,00		0,00
Funz. EQ Polizia Locale Funz. Amm.vo.Cont.	Polizia Locale	Cessato sost. con 2.1. (Cessato 11-2023)	1	-33.357,11		0,00		0,00
Istruttori Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Cessato sost. con 2.2. (Cessato 03-2024)	1	-30.742,45		0,00		0,00
Istruttori Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Cessato sost. con 2.3. (Cessato 12-2024)	1	-30.742,45		0,00		0,00
Istruttori Istruttore Amm.vo Cont.	Servizio   Ufficio	Cessato per progressione art. 15 2.1.	1	-30.742,45		0,00		0,00
Operatori esperti Operatore esp. Amm.vo Cont.	AA.GG.   Ris L. 68/1999	Sost. Modifica posto 2.4. (Cessato 02-2024)	1	-27.353,38		0,00		0,00
Operatori esperti Operatore esp. Amm.vo Cont.	AA.GG.	Sost. Modifica posto 2.5. (Cessazione 04-2024)	1	-27.353,38		0,00		0,00
<b>Totale cessazioni (B)</b>			<b>7,00</b>	<b>-211.033,67</b>	<b>-</b>	<b>0,00</b>	<b>-</b>	<b>0,00</b>
<b>VERIFICA CONSUMO CAPACITÀ ASSUNZIONALE</b>								
<b>TOTALE NUOVE ASSUNZIONI (A + B)</b>			<b>0,00</b>	<b>40.135,25</b>		<b>76.263,67</b>		<b>0,00</b>
RISPETTO DEL LIMITE MASSIMO INCREMENTO TABELLA 1 DM 17/03/00 (rapporto spesa personale / media entrate-fcde   dati rendiconto 2023) Incremento massimo teorico spese personale max € 302.716,01)				SI		SI		SI
RISPETTO DEL LIMITE TABELLA 2 DM 17/03/00 (A+B<LIMITE) (Incremento teorico max € 300.426,76)				SI		SI (non previsto dal DM 17/03/00)		SI (non previsto dal DM 17/03/00)
<b>BUDGET CONTRATTI FLESSIBILI ART. 9 CO. 28 DL 78/2010</b>								
Previsioni da bilancio 2024-2026 (assunzioni esigenze straordinarie e urgenti non programmabili)				33.985,09		33.985,09		33.985,09
<b>Totale (C)</b>				<b>33.985,09</b>		<b>33.985,09</b>		<b>33.985,09</b>
<b>VERIFICA CONSUMO CAPACITÀ ASSUNZIONALE</b>								
<b>TOTALE (A + B + C)</b>			<b>1,00</b>	<b>74.120,34</b>		<b>110.248,76</b>		<b>33.985,09</b>
RISPETTO DEL LIMITE MASSIMO INCREMENTO TABELLA 1 DM 17/03/00 (rapporto spesa personale / media entrate-fcde   dati rendiconto 2023) Incremento massimo teorico spese personale max € 302.716,01)				SI		SI		SI
RISPETTO DEL LIMITE TABELLA 2 DM 17/03/00 (A+B<LIMITE) (Incremento teorico max € 300.426,76)				SI		SI (non previsto dal DM 17/03/00)		SI (non previsto dal DM 17/03/00)
<b>PROGRESSIONI SPECIALI FINANZIATE 0,55 (ART. 13 C. 6 SS CCNL 16/11/2022) NEUTRE CAPACITÀ ASSUNZIONALE</b>								
Istruttori 3.2. Agente di Polizia Locale	Polizia Locale	Potenziamento	1	2.562,21				
Funz. EQ 3.1. Funz. Amm.vo cont	Finanziario   Ragioneria	Progressione straordinaria con contestuale eliminazione del posto di provenienza	1	1.978,42				
<b>Totale assunzioni (A)</b>			<b>2,00</b>	<b>4.540,63</b>	<b>-</b>	<b>0,00</b>	<b>-</b>	<b>0,00</b>
<b>VERIFICA RISPETTO LIMITE 0,55% DEL MONTE SALARI 2018</b>								
Limite pari a € 4.582,73: 0,55% monte salari 2018 - somma tab T12 e T13 conto annuale 2018.				SI				



# Comune di Vedano al Lambro

## Provincia Monza e Brianza

*Ufficio del Segretario Generale*

---

### **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA<sup>1</sup>**

---

**IL RESPONSABILE UFFICIO DEL SEGRETARIO GENERALE**

in ordine alla proposta di deliberazione di GIUNTA COMUNALE avente oggetto:

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - SEZIONE 3  
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PIANO  
TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.**

esprime parere **favorevole**

Vedano al Lambro, 27/02/2024

**VICESEGRETARIO**

Dott. Salvatore Ragadali

Il presente documento è stato redatto, sottoscritto e validato, in forma digitale secondo le modalità previste dal D.Lgs. 7 Marzo 2005 n. 82.

---

<sup>1</sup> Ai sensi del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, art. 49



# Comune di Vedano al Lambro

## Provincia Monza e Brianza

---

### **PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE<sup>2</sup>**

---

#### **IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI**

in ordine alla proposta di deliberazione di GIUNTA COMUNALE avente oggetto:

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - SEZIONE 3  
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PIANO  
TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.**

esprime parere **favorevole**

Vedano al Lambro, 28/02/20

**IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI**

Rag. Elisabetta Santaniello

Il presente documento è stato redatto, sottoscritto e validato, in forma digitale secondo le modalità previste dal D.Lgs. 7 Marzo 2005 n. 82.

---

<sup>2</sup> Ai sensi del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, art. 49



# **Comune di Vedano al Lambro**

## **Provincia Monza e Brianza**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 40 DEL 07/03/2024**

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - SEZIONE 3  
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - STRUTTURA  
ORGANIZZATIVA E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL  
PERSONALE.**

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

**IL SINDACO**  
DOTT. MARCO MERLINI

**IL SEGRETARIO GENERALE REGGENTE**  
CLAUDIO GIUSEPPE MINISTERI

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).