



# COMUNE DI VAPRIO D'ADDA

Città Metropolitana di Milano

## Verbale di deliberazione della Giunta comunale numero 94 del 28-11-2024

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026: TERZA MODIFICA ED INTEGRAZIONE AL PIAO - SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO", SOTTOSEZIONE 3.3. "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE"**

Nell'anno duemilaventiquattro, il giorno ventotto del mese di Novembre, convocata per le ore 16:30, si riunisce nella Sede Municipale la Giunta comunale per deliberare sulle proposte iscritte all'ordine del giorno.

All'inizio della trattazione del presente oggetto sono presenti i signori:

| Componenti        | Referenza    | Presente | Assente |
|-------------------|--------------|----------|---------|
| GALLI MARCO       | SINDACO      | X        |         |
| BRAMBILLA FABIO   | VICE SINDACO | X        |         |
| POZZI MIRELLA     | ASSESSORE    | X        |         |
| DONGHI ANTONELLA  | ASSESSORE    | X        |         |
| PERACCHI VERONICA | ASSESSORE    | X        |         |
|                   |              | 5        | 0       |

Partecipa all'adunanza e provvede alla redazione del presente verbale il SEGRETARIO GENERALE LUISA BORSELLINO.

Constatato il numero legale degli intervenuti, il sig. MARCO GALLI, nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

**PREMESSO** che con delibera di Giunta Comunale n. 11 del 20/02/2024, esecutiva, avente per oggetto “*Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2024-2025-2026*”, con la quale è stato programmato il fabbisogno di personale del Comune di Vaprio d’Adda per il triennio 2024-2026, con riferimento alla Sezione 3 / Sottosezione 3.3;

**PRESO ATTO** della normativa in materia di capacità assunzionali e precisamente:

- l’art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni nella L. 28 giugno 2019, n. 58 recante “Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”, successivamente modificato dall’art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8, che stabilisce che “...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....”;

- il DM 17 marzo 2020, attuativo dell’art. 33, comma 2, D.L. 34/2019, convertito nella L. 28 giugno 2019, n. 58, rubricato “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato” che ha introdotto, con decorrenza 20 aprile 2020, le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato, individuando: a) le fasce demografiche in cui vengono suddivisi i Comuni; b) i valori soglia di rapporto spesa personale/spesa corrente al fine di definire la virtuosità e conseguentemente la possibilità di incremento della spesa di personale; c) le percentuali massime di incremento annuo della spesa di personale;

- la circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 del Ministero per la P.A. che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell’art. 33, comma 2, D.L. 34/2019, convertito con modificazioni nella L. 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

**RICHIAMATI** i prospetti di calcolo della sostenibilità finanziaria relativi alla spesa di personale dipendente di questo Ente ricalcolati a seguito dell’approvazione del conto consuntivo 2023, dai quali si evince che il Comune di Vaprio d’Adda, sulla base della citata normativa si colloca nella c.d “*fascia di mezzo*”, pertanto non può incrementare la spesa di personale, ma si può limitare alla copertura dei posti che si renderanno vacanti, con invarianza della spesa;

### **EVIDENZIATO:**

- che con atto DE n. 329 del 3 giugno 2024 sono state accettate le dimissioni volontarie per pensionamento della dipendente, Operatore Amministrativo – Area degli Operatori Esperti appartenete alla P.O. “Area Amministrativa e Socio-culturale” con decorrenza 1/1/25 (ultimo giorno di servizio: 31.12.2024);
- che, con precedente modifica al PIAO 2024-2026, di cui alla G.C. n. 73 del 25/09/2024, si procedeva a programmare la copertura del posto di cui al punto precedente dal 1/1/2025;
- preso atto delle ormai certe disposizioni che entreranno in vigore il prossimo anno in tema di turn-over al 75%, limitando così la risorse da destinare alle nuove assunzioni nell’anno 2025;

**CONSIDERATO** che, ad oggi, nel Comune di Vaprio d’Adda sussiste sostenibilità finanziaria e spazio nei calcoli dei limiti assunzionali, utili per attivare la procedura di assunzione di n. 1 operatore esperto-Collaboratore Amministrativo nell’anno in corso, a seguito dell’esito positivo del concorso pubblico in fase di espletamento;

**RITENUTO PERTANTO** necessario adeguare e integrare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 – e di conseguenza aggiornare la sezione 3 del PIAO “Organizzazione e Capitale Umano”, sottosezione 3.3 “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”;

**PRESO ATTO CHE** le assunzioni previste con il presente atto rispettano il limite massimo di spesa potenziale (dotazione organica) identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall’art. 1, comma 557, della L. 296/2006, calcolata ai sensi della circolare n. 9/2006 del Ministero dell’Economia e delle Finanze, Ragioneria generale dello Stato, emanata a seguito dell’entrata in vigore della citata norma della Legge n. 266/2005;

**RICHIAMATO** altresì l’art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 che non viene abrogato espressamente dalla nuova normativa e che fissa il vincolo del rispetto del tetto di spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, vincolo che deve pertanto ritenersi in vigore e deve essere rispettato;

**DATO ATTO** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e che la presente modifica rispetta i vincoli assunzionali e di spesa di cui alla normativa vigente in materia;

**VISTI** i pareri di competenza espressi ai sensi dell’art. 49, comma 1, e art. 147 bis del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000 – art. 3 del D.L. n. 174/2012 convertito in Legge 213/2012;

**Con voti unanimi favorevoli, espressi ai sensi di legge,**

#### **D E L I B E R A**

**Per le motivazioni di cui in premessa e qui integralmente richiamate:**

1. **DI INTEGRARE E MODIFICARE** il “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026” apportando le modifiche e integrazioni specificate in premessa, come da prospetti allegati, quali parti integranti e sostanziali;
2. **DI DARE ATTO** che, ai sensi dell’art. 6 comma 3 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione limitatamente all’articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 del decreto;
3. **DI DARE ATTO altresì** che il Piano rispetta i vincoli assunzionali e di spesa di cui alla normativa vigente in materia, nonché è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’Ente in quanto i posti che si renderanno vacanti saranno coperti con pari profili professionali, senza variazione di spesa e di consistenza della dotazione organica;
4. **DI DICHIARARE** che la spesa per l’assunzione prevista dal presente piano trova adeguata copertura negli stanziamenti dei capitoli di spesa del bilancio di previsione 2024-2026 per le retribuzioni del personale dipendente;
5. **DI DICHIARARE altresì** che si conferma l’asseverazione rilasciata dal Revisore dei Conti in data 19/02/2024 relativamente alla conformità del PTFP 2024-2026 al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, nonché la compatibilità di detto Piano Triennale di Fabbisogno di Personale alle disponibilità finanziarie e di bilancio dell’Ente, dato atto che le modifiche/integrazioni oggetto della presente deliberazione garantiscono l’invarianza della spesa e non apportano nessuna modifica alla consistenza della

dotazione organica di questo Ente;

6. **DIDARE MANDATO** al Responsabile dell' Area Economico-finanziaria/Personale e Servizi alla persona di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione all'interno della sezione "Amministrazione trasparente":
  - sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali" - sotto sezione di secondo livello "Atti generali";
  - sotto sezione di primo livello "Personale" - sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica";
  - sotto sezione di primo livello "Performance" - sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance";
7. **VALUTATA** l'urgenza di concludere tempestivamente il procedimento amministrativo, con ulteriore votazione in forma palese, con voti unanimi, di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 del T.U. 267/2000.

ALLEGATI:

- N. 1 Modifica PIAO triennio 2024-2026 (rif. Sottosezione 3.3 Piano Triennale di Fabbisogni di Personale, con riferimento particolare all'anno 2024-2025) - 3° modifica;
- N. 1 allegato al PIAO (Fabbisogni anno 2024-2026) - 3° modifica;

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO  
MARCO GALLI

IL SEGRETARIO GENERALE  
LUISA BORSELLINO

*Atto firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e norme collegate*



## COMUNE DI VAPRIO D'ADDA

Città Metropolitana di Milano

### Deliberazione di Giunta comunale

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026: TERZA MODIFICA ED INTEGRAZIONE AL PIAO - SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO", SOTTOSEZIONE 3.3. "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE"**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA  
(Art.49 del D.Lgs 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii.)

Il Responsabile dell'Area AREA ECONOMICO - FINANZIARIA, PERSONALE, SERVIZI ALLA PERSONA, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii., esprime parere **Favorevole** di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Eventuali note:

Vaprio d'Adda, lì 25-11-2024

**Il Responsabile dell'Area**  
BONELLI VINCENZO

*Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82 del 2005*



## COMUNE DI VAPRIO D'ADDA

Città Metropolitana di Milano

### Deliberazione di Giunta comunale

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026: TERZA MODIFICA ED INTEGRAZIONE AL PIAO - SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO", SOTTOSEZIONE 3.3. "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE"**

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE  
(Art.49 del D.Lgs 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii.)

Il Responsabile dell'Area AREA ECONOMICO - FINANZIARIA, PERSONALE, SERVIZI ALLA PERSONA, ai sensi dell'art. 49, 1° comma, e art. 147 bis del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000 – art. 3 del D.L. n. 174/2012 convertito in Legge 213/2012, esprime parere **Favorevole** di regolarità contabile.

Eventuali note:

Vaprio d'Adda, lì 25-11-2024

**Il Responsabile dell'Area**  
BONELLI VINCENZO

*Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82 del 2005*



# **COMUNE DI VAPRIO D'ADDA**

**Città Metropolitana di Milano**

## **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

### **Deliberazione di Giunta comunale n. 94 del 28-11-2024**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026: TERZA MODIFICA ED INTEGRAZIONE AL PIAO - SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO", SOTTOSEZIONE 3.3. "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE"**

Il sottoscritto Responsabile della Pubblicazione, certifica che il provvedimento viene pubblicato all'Albo Pretorio online consultabile sul Sito Ufficiale dell'Ente dal 06-12-2024 per giorni 15 consecutivi.

Vaprio d'Adda, lì 06-12-2024

**Il responsabile delle pubblicazioni**

*Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82 del 2005*





## **Comune di Vaprio d'Adda**

Città Metropolitana di Milano  
comune.vapriodadda@legalmail.it

---

P.zza Cavour 26-20069 Vaprio d'Adda (MI)  
Tel. 02.9094004  
P.I. 03614850158

# **Comune di VAPRIO D'ADDA**

## **Città metropolitana di MILANO**

### **3<sup>^</sup> MODIFICA AL**

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E**

# **ORGANIZZAZIONE**

## **2024 – 2026**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

#### COMUNE DI VAPRIO D'ADDA

Indirizzo: Piazza Cavour n. 26 – 20069 Vaprio d'Adda (MI)

Codice fiscale/Partita IVA: **03614850158**

**Sindaco: Arch. MARCO GALLI**

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: **34** (escluso segretario comunale)

Numero abitanti al 31 dicembre 2023: **9.546**

Telefono: **029094004**

Sito internet: [www.comune.vapriodadda.mi.it](http://www.comune.vapriodadda.mi.it)

E-mail: [personale@comune.vapriodadda.mi.it](mailto:personale@comune.vapriodadda.mi.it)

PEC: [comune.vapriodadda@legalmail.it](mailto:comune.vapriodadda@legalmail.it)

#### Sottosezione di programmazione

#### **3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

**Il 17 marzo 2020 è stato adottato** il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno (c.d. "decreto attuativo") recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020.

**Detto decreto ha introdotto un nuovo sistema**, maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, individuando, sulla base della fascia demografica di appartenenza e dei relativi valori-soglia.

**Con l'emanazione della Legge 126/2020 (in G.U. n. 253 del 13.10.2002)** – legge di conversione del D.L. 104/2020), è arrivato il **primo correttivo alle nuove modalità di calcolo degli spazi finanziari** da destinare a nuove assunzioni a tempo indeterminato dei comuni e precisamente:

- a. con l'art. 57, comma 3-septies del decreto (come da legge di conversione), introduce l'esclusione dal calcolo del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, le spese di personale per assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste dalla normativa;
- b. al pari di quanto specificato al punto precedente, non andranno considerate tra le entrate correnti le somme rimborsate a fronte della spesa anzidetta; l'esclusione vale, ovviamente, solo per il periodo in cui è garantito il finanziamento e in caso di rimborso parziale si dovrà tenere conto dell'importo proporzionato;
- c. al fine del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30/04/2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del

riparto della predetta spesa (pertanto il Comune di Vaprio d'Adda, Capofila della convenzione di segreteria Vaprio d'Adda/Gessate/Busnago, avrà cura di depurare le entrate correnti dei rimborsi ottenuti dagli altri enti convenzionati per il segretario medesimo);

**PREMESSO che:**

- **l'art. 2 del d.lgs.165/2001** stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- **l'art. 4 del d.lgs. 165/2001** stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- **l'art. 6 del d.lgs. 165/2001** prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
- **l'art. 33 del d.lgs.165/2001** dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."*;
- **in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001** prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

**Con riferimento a quanto sopra** è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente che così **si dettano**:

- A. Contenimento della spesa di personale;
- B. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C. Lavoro flessibile;
- D. Progressioni tra le aree di classificazione.

**A) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE**

**A1. Normativa**

|   |   |
|---|---|
| Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 | Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e |
|---|---|

dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

## A2. Situazione dell'ente

- **Preso atto** che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;
- **Ricordato** che il **valore medio di riferimento del triennio 2011/2013** da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è **pari a € 1.453.065,18**:

| SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006 |                |                |                       |
|--|----------------|----------------|-----------------------|
| ANNO 2011  | ANNO 2012      | ANNO 2013      | VALORE MEDIO TRIENNIO |
| € 1.467.001,39   | € 1.453.004,50 | € 1.439.189,64 | € 1.453.065,18        |

**Il PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE per il triennio 2024/2026, le cui linee di sviluppo negli anni 2024-2025-2026 sono meglio dettagliate nell'Allegato al presente PIAO, ha subito modifiche sempre nel rispetto del limite di cui al punto precedente, CON INVARIANZA DELLA SPESA.**

Il PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE per il triennio 2024/2026, le cui linee di sviluppo negli anni 2024-2025-2026 sono meglio dettagliate nell'Allegato al presente PIAO, **rispetta il limite di cui al punto precedente;**

## B) FACOLTA' ASSUNZIONALI

### B1. Normativa

**DPCM del 17 Marzo 2020, emanato in attuazione del DPCM 26/09/2019**, di cui all'art. 33, c. 2 del D.L. 30 Aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58.

Oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni";

## B2. Situazione dell'Ente

- **VISTI** i prospetti di calcolo della sostenibilità finanziaria per spese di personale (c.d. *capacità assunzionale*) **per gli anni 2024, 2025 e 2026** redatti ai sensi del nuovo decreto attuativo, dai quali si evince che il Comune di Vaprio d'Adda si colloca nella c.d. "*fascia di mezzo*" con una **percentuale di incidenza** delle spese di personale sulle entrate correnti pari **27,70%** (da ultimo rendiconto approvato – anno 2022);
- **PRESO ATTO** che da gennaio ad oggi si sono verificate modifiche all'organizzazione interna del personale dipendente che hanno determinato la cessazione dal servizio delle seguenti figure professionali:
  - N. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori, appartenente alla P.O. "Area Amministrativa e Socio-culturale", con decorrenza 1° Luglio 2024;
  - N. 1 Operatore Amministrativo – Area degli Operatori Esperti, appartenente alla P.O. "Area Amministrativa e Socio-culturale", con decorrenza 1° gennaio 2025 (ultimo giorno di servizio: 31.12.24);

A fronte di dette cessazioni (la prima per mobilità esterna volontaria, la seconda per dimissioni per pensionamento), con la precedente modifica al PIAO 2024-2026 sono state programmate:

- ✓ N. 1 assunzione di un Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori da inserire nella P.O. "Area Amministrativa e Socio-culturale": l'assunzione è stata istruita e completata determinando lo scorrimento di una graduatoria vigente presso altro Ente; la candidata idonea è stata assunta a tempo indeterminato e a tempo pieno con decorrenza 16/09/2024 – Area degli Istruttori;
- ✓ N. 1 assunzione di un Operatore Amministrativo – Area degli Operatori Esperti nella P.O. "Area Amministrativa e Socio-culturale": si programma la copertura del posto che si renderà vacante dal 1° gennaio 2025 tramite scorrimento graduatoria vigente, mobilità esterna e/o concorso pubblico, previa valutazione dell'esistenza di professionalità disponibili all'interno dell'Ente.

**Alla luce delle ormai certe disposizioni in materia di limiti al turn-over che entreranno in vigore dal prossimo anno 2025, preso atto della necessità di supportare la gestione di alcuni uffici in carenza di organico e considerato che, ad oggi, sussiste sostenibilità finanziaria e rispetto dei limiti assunzionali, utili per procedere all'assunzione del posto di Operatore Amministrativo – Area degli Operatori Esperti entro l'anno 2024, questa Amministrazione ha ritenuto opportuno attivare l'assunzione di n. 1 Operatore Esperto-Collaboratore Amm.vo nell'anno in corso, previo esito positivo del relativo Concorso Pubblico in essere.**

Inoltre:

- a) con riferimento alla copertura del posto di "Istruttore Tecnico Amm.vo" vacante nell'Area Tecnica LL.PP.:
  - atteso e verificato che non sono disponibili figure del profilo professionale richiesto, quantomeno a breve-medio termine;
  - visti gli esiti negativi delle procedure selettive bandite dal Comune di Vaprio d'Adda per la copertura del posto vacante;
  - accertato che l'assunzione nell'Area LL.PP. di un operatore esperto amministrativo (cat. B) a copertura del posto vacante di Istruttore Amministrativo (cat. C), espletata con decorrenza 1° gennaio 2024, ha determinato un risparmio delle

spese di personale che sommato al costo previsionale del posto vacante di “istruttore tecnico amministrativo” determina una sostenibilità finanziaria sufficiente a finanziare un’assunzione di un “Istruttore Direttivo Tecnico” – Area dei Funzionari, dotato dei titoli professionali utili per dare pieno supporto all’Area Tecnica LL.PP., nella quale ad oggi è presente un solo Tecnico, individuato oltrepìù nella figura del Responsabile di E.Q.

Alla luce di quanto sopra, a variazione della precedente programmazione, si modifica il profilo professionale vacante di “Istruttore Tecnico Amm.vo” in “ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO” - AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q., confermando fin d’ora l’invarianza della spesa di personale e l’esistenza della sostenibilità finanziaria, come specificato di seguito:

**AREA TECNICA LL.PP.**

| Profilo Professionale<br><br>PRIMA                                | Programmazione costo<br><br>PRIMA               | Profilo Profesionale<br><br>DOPO                            | Copertura espletata e/o programmata<br><br>DOPO |
|---|---|---|---|
| Istruttore Amm.vo<br>–AREA ISTRUTTORI                             | € 23.227,70<br>(retribuzione + comparto c/bil.) | Collaboratore Amm.vo-AREA OPERATORI ESPERTI                 | € 20.665,49<br>retribuzione + comparto c/bil.)  |
|   |   | Diff.sostenibilità finanziaria:                             | € 2.562,21<br>(€ 23.227,70-€ 20.665,49)         |
| Istruttore Tecnico Amm.vo – AREA ISTRUTTORI                       | € 23.227,70<br>(retribuzione + comparto c/bil.) | Istruttore Direttivo Tecnico – AREA FUNZIONARI E DELLE E.Q. | € 25.206,08<br>(retribuzione + comparto c/bil.) |
| Diff.sostenibilità finanziaria:                                   | € 1.978,38<br>(€ 25.206,08- € 23.227,70)        |   |   |
| <b>TOTALE SOSTENIBILITA’ FINANZIARIA – Invarianza della spesa</b> | <b>€ 48.433,78</b>                              |   | <b>€ 48.433,78</b>                              |

**SETTORI VARI – dal mese di DIC.2024**

| Profilo Professionale<br><br>PRIMA   | Programmazione costo<br><br>PRIMA    | Profilo Profesionale<br><br>DOPO                               | Copertura espletata e/o programmata<br><br>DOPO |
|--|--------------------------------------|--|---|
| <b>RISPARMIO PER MANCATE ASSUNZIONI IN CORSO D’ANNO 2024 (1 mese + qt.13ma + comparto c/bilancio))</b> | <b>Risparmio 2024<br/>€ 1.722,12</b> | <b>Assunzione DIC. 2024<br/>A seguito di concorso pubblico</b> | <b>€ 1.722,12</b>                               |
| <b>TOT.SOST.FINANZIARIA– Invarianza della spesa</b>  | <b>€ 1.722,12</b>                    |  | <b>€ 1.722,12</b>                               |

**A regime, dal 1/1/2025**

| <b>Profilo Professionale</b>   | <b>Programmazione costo</b>  | <b>Profilo Profesionale</b>   | <b>Copertura espletata e/o programmata</b> |
|--|--|---|--|
| <b>PRIMA</b>   | <b>PRIMA</b>   | <b>DOPO</b>   | <b>DOPO</b>                                |
| <b>OPERATORE AMM.VO – AREA OPERATORI ESPERTI</b><br>(vacante dal 1/1/25) | <b>€ 20.665,49</b><br>(€ 17.222,62 + € 3.442,87)<br>p.t.trasf. 30+ 6 cong. | <b>OPERATORE AMM.VO – AREA OPERATORI ESPERTI</b><br>(a tempo pieno) | <b>€ 20.665,49</b>                         |
| <b>TOT.SOST.FINANZIARIA– Invarianza della spesa</b>                      | <b>€ 20.665,49</b>   |   | <b>€ 20.665,49</b>                         |

- b) con riferimento all'assunzione di un Segretario Comunale, posto vacante dal 1° giugno 2023, si aggiorna la programmazione contestualmente con i decreti emessi dalla Prefettura:
- E' stato assegnato all'Ente un nuovo Segretario in reggenza a scavalco dall'11/07/2024 al 31/10/2024;
  - L'ente, nel frattempo, si è attivato per attivare una nuova Convenzione di Segreteria con altro Ente, con una ripartizione oraria al 50%, con decorrenza 1° Ottobre 2024, con possibilità di estensione della convenzione a terzo Ente, previo accordo e verifica delle sostenibilità finanziarie.
- c) con riferimento alla copertura del posto vacante di Istruttore Direttivo Amm.vo – Area dei Funzionari e delle E.Q., a cui affidare l'incarico di E.Q. dell'Area di "Polizia Locale", si programma di prorogare l'adesione alla convenzione in corso per la gestione del servizio di P.L., con possibile revisione della ripartizione oraria della prestazione del Comandante fra gli Enti che aderiranno alla convenzione.
- d) con riferimento alla copertura del posto vacante di "Istruttore Direttivo Tecnico" – Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, a cui attribuire l'incarico di E.Q. dell'Area Tecnica "Pianificazione Informatica", si programma l'attivazione di una procedura di Mobilità Esterna Volontaria e in caso di esito negativo si valuterà di procedere con una delle metodologie a disposizione per la copertura del posto.

**C) LAVORO FLESSIBILE**

- **Atteso** che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";
- **Vista** la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

- **Richiamato quindi** il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, **e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;**
- **Vista** la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"*;
- **Preso atto pertanto** che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'ecceденza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;
- **Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017** – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.
- **Dato atto** che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:
  - a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
  - b) i contratti di formazione e lavoro;
  - c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga
- **Rilevato che la spesa media sostenuta per lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 ammonta a € 20.842,57;**

**SI DA' ATTO** che nel Bilancio di Previsione 2024 e nel Pluriennale 2024-2026 non sono state previste né programmate assunzioni con contratti di tipo flessibile né personale "a scavalco d'ecceденza";

#### **D) PROGRESSIONI TRA LE AREE**

**Si dà atto che**, sulla base della programmazione di cui sopra, **nel triennio 2024/2026** non sono state programmate progressioni tra le aree; si rinvia all' Allegato "A1" del CCI 2023-2025 sottoscritto in via definitiva il 23/08/2023.

**Alla luce di quanto sopra specificato, l'Ente provvede alla modifica della propria programmazione di fabbisogno di personale per l'anno 2024 e 2025, come da prospetto allegato al presente PIAO.**

**Si dà atto che per l'anno 2024 e per il triennio 2024-2026, non esistono eccedenze di personale, confermando la dichiarazione dei Responsabili di Area, a suo tempo rilasciata.**

#### **ALLEGATI n. 1**

1. Piano Triennale di Fabbisogni di Personale 2024-2026 modificato (3° Modifica)



## PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE - 2024-2025-2026

## ANNO 2024

## 3ª MODIFICA alla PROGRAMMAZIONE - triennio 2024/2025/2026

ALLEGATO alla 3ª

Modifica del PIAO

2024/2026

PAG. 1/1

| DAL              | AL         | QT. | REGIME ORARIO                        | CAT.                      | PROFILO  | MODALITA' ASSUNZIONE/UTILIZZO   |
|------------------|------------|-----|--------------------------------------|---------------------------|--|---|
| 01/01/2024       | 10/07/2024 | 1   | Reggenza a scavalco                  | Classe A                  | Segretario Comunale  | Nomina con Decreto Ministero Interno, nelle more di nomina nuovo Segretario Comunale  |
| 11/07/2024       | 30/09/2024 | 1   | Reggenza a scavalco                  | Classe A                  | Segretario Comunale  | Nomina con Decreto Ministero Interno, nelle more di nomina nuovo Segretario Comunale  |
| 01/10/2024       | 30/09/2029 | 1   | Assunzione                           | Classe B                  | Segretario Comunale  | Segretario Comunale in Convenzione-Segreteria in convenzione VAPRIO/OSIO SOPRA (ripartizione 50%), con possibilità di estendere la convenzione a terzo Ente, previo accordo e verifica della sostenibilità finanziaria.   |
| 01/01/2024       | 30/11/2024 | 1   | Tempo parziale<br>4 ore settimanali  | Area Funzionari<br>e E.Q. | Responsabile di E.Q. - Area Polizia Locale                         | In Convenzione in entrata art. 23 CCNL 2022 - INZAGO/UNIONE BASIANOMASATE/VAPRIOD'ADDA (Ripartizione spesa come da Convenzione) - Convenzione in essere dal 16/12/2023  |
| 01/12/2024       |            | 1   | Tempo Pieno<br>36 ore settimanali    | Area Funzionari<br>e E.Q. | Responsabile di E.Q. - Area Polizia Locale                         | In Convenzione in entrata (art. 23 CCNL 2022 o art. 30 TUEL)  |
| 01/01/2024       | 31/07/2024 | 1   | Tempo pieno                          | Area Istruttori           | Area Tecnica Pianificazione e Informatica                          | Incarico di E.Q. Responsabile del servizio AREA TECNICA PIANIFICAZIONE E INFORMATICA  |
| proroga al       | 31/12/2024 |     | 36 ore settimanali                   | con incarico E.Q.         |  | Affidamento temporaneo a personale inquadrato nell'Area degli Istruttori (ex cat. C) nelle more di copertura del posto resosi vacante dal 1° novembre 2023 - Incarico in essere dal 15/11/2023  |
|                  |            |     |                                      |                           |  | Attivazione di una procedura di "Mobilità esterna volontaria", ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria. In caso di esito negativo si valuterà di attivare una delle metodologie a disposizione per la copertura del posto vacante, compresi scavalco d'eccezione e/o condiviso. |
| 01/01/2024       |            | 1   | Tempo pieno<br>36 ore settimanali    | Area<br>Oper. Esperti     | Collaboratore Amministrativo<br>Area Tecnica LL.PP.                | Assunzione a tempo indeterminato, tramite scorrimento di graduatoria vigente presso l'Ente, un Collaboratore Amministrativo appartenente all'Area di Classificazione Professionale "Operatori Esperti"  |
| 01/12/2024       |            | 1   | Tempo pieno                          | Area Funzionari e E.Q.    | Istruttore Direttivo Tecnico<br>Area Tecnica LL.PP.                | Assunzione a tempo indeterminato, tramite procedura Mobilità Esterna ai sensi dell'art. 30 D.Lgs.vo 165/2001  |
|                  | 29/02/2024 | 1   | Tempo parziale<br>29 ore settimanali | Area Funzionari           | Assistente Sociale   | Cessazione dal servizio, con decorrenza 1° Marzo 2024 per dimissioni volontarie   |
| 01/07/2024       |            | 1   | Tempo pieno<br>36 ore settimanali    | Area Funzionari           | Assistente Sociale<br>Area Econ.-finanz., Personale e Serv.Sociali | Assunzione a tempo indeterminato, tramite Concorso Pubblico, previo esperimento procedura Mobilità Esterna ai sensi dell'art. 30 D.Lgs.vo 165/2002  |
|                  | 30/06/2024 | 1   | Tempo pieno<br>36 ore settimanali    | Area Istruttori           | Istruttore Amministrativo<br>Area Amm.va e Socio-culturale         | Cessazione dal servizio, con decorrenza 1° Luglio 2024 per trasferimento presso altro Ente, tramite l'istituto della mobilità esterna   |
|                  | 31/12/2024 | 1   | Tempo parziale<br>30 ore settimanali | Area Operatori Esperti    | Operatore Amministrativo<br>Area Amm.va e Socio-culturale          | Cessazione dal servizio il 31 dicembre 2024 (=ultimo g.di servizio), dimissioni volontarie per pensionamento  |
| dicembre<br>2024 |            | 1   | Tempo pieno<br>36 ore settimanali    | Area Operatori Esperti    | Operatore Amministrativo<br>Area Amministrativa settori vari       | Assunzione a tempo indeterminato, tramite concorso pubblico: affiancamento prossima cessazione e supporto uffici in carenza d'organico  |
| 16/09/2024       |            | 1   | Tempo pieno<br>36 ore settimanali    | Area Istruttori           | Istruttore Amministrativo<br>Area Amm.va e Socio-culturale         | Assunzione a tempo indeterminato, tramite scorrimento graduatoria vigente presso altro Ente. In caso di esito negativo si procederà con l'istruttoria di nuovo Concorso Pubblico, per soli esami.   |
|                  |            |     | ridotto                              |                           | LPU - Lavoratori Pubblica Utilità<br>Settori vari                  | Inserimenti Lavorativi secondo richiesta, sulla base di convenzione in essere con Tribunale (inserimenti a costo zero, per sconto pena)   |

Nell'anno 2024 si darà avvio alla 1ª selezione dei dipendenti ai fini della progressione all'interno delle Aree di Classificazione Professionale (ex PEO), previste e contrattate nel CCDI di questo Ente, sottoscritto in via definitiva il 23/08/2023. Gli oneri derivanti dalla selezione sono contrattualmente posti a carico delle risorse decentrate, di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022.

## PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE - 2024-2025-2026

## ANNO 2025

## 3ª MODIFICA alla PROGRAMMAZIONE - triennio 2024/2025/2026

| DAL | AL | QT. | REGIME ORARIO | CAT. | PROFILO | MODALITA' ASSUNZIONE/UTILIZZO |
|-----|----|-----|---------------|------|---------|-------------------------------|
|-----|----|-----|---------------|------|---------|-------------------------------|

Nell'anno 2025 si confermerà la dotazione organica vigente, provvedendo alla copertura dei posti che si renderanno vacanti a seguito di collocamento a riposo, con diritto alla pensione e garantendo il turnover al 100% anche in caso di dimissioni volontarie.

Nell'anno 2025 si darà avvio alla 2ª selezione dei dipendenti ai fini della progressione all'interno delle Aree di Classificazione Professionale (ex PEO), previste e contrattate nel CCDI di questo Ente, sottoscritto in via definitiva il 23/08/2023. Gli oneri derivanti dalla selezione sono contrattualmente posti a carico delle risorse decentrate, di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022.

## PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE - 2024-2025-2026

## ANNO 2026

## 3ª MODIFICA alla PROGRAMMAZIONE - triennio 2024/2025/2026

| DAL | AL | QT. | REGIME ORARIO | CAT. | PROFILO | MODALITA' ASSUNZIONE/UTILIZZO |
|-----|----|-----|---------------|------|---------|-------------------------------|
|-----|----|-----|---------------|------|---------|-------------------------------|

Nell'anno 2026 si confermerà la dotazione organica vigente, provvedendo alla copertura dei posti che si renderanno vacanti a seguito di collocamento a riposo, con diritto alla pensione e garantendo il turnover al 100% anche in caso di dimissioni volontarie.

Nell'anno 2026 si darà avvio alla 3ª e ultima selezione dei dipendenti ai fini della progressione all'interno delle Aree di Classificazione Professionale (ex PEO), previste e contrattate nel CCDI di questo Ente, sottoscritto in via definitiva il 23/08/2023. Gli oneri derivanti dalla selezione sono contrattualmente posti a carico delle risorse decentrate, di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022.