

**Comune di LURATE CACCIVIO (Prov. CO)**  
SERVIZIO PERSONALE

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
e verifica situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ex art.  
33 del D.Lgs. n. 165/2001**

**2025/2027**

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) I servizi gestiti
- d) Le scelte organizzative
- e) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- f) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- g) Quantificazione risorse decentrate
- h) I costi del fabbisogno di personale
- i) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica
- j) Verifica situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

## a) Premessa

Il presente piano dei fabbisogni di personale per il triennio **2025, 2026 e 2027** è predisposto in attuazione di quanto stabilito da:

- Artt. 6 e 6-ter del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale novellato da ultimo dall' art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.
- Decreto della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica dell' 8 maggio 2018, pubblicato sulla G.U.R.I. n. 173 del 27.7.2018: Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani del fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

Le novità introdotte dal D.Lgs n. 75/2017 apportano correttivi di fondo in merito alla metodologia seguita, a decorrere dal 2019, per la organizzazione e determinazione del fabbisogno di personale di ogni singolo ente. I piani del fabbisogno si devono inserire nell'ambito di un processo di analisi complessiva della programmazione generale dell'ente ed in coerenza con gli obiettivi del piano della performance. In proposito i piani del fabbisogno non dovranno essere circoscritti, in caso di sostituzioni di persone cessate, ad una reintegrazione di figure professionali corrispondenti a quelle precedenti; le nuove assunzioni dovranno essere valutate al contrario nell'ottica di rendere più al passo con i tempi l' organizzazione del lavoro, attraverso la individuazione di nuove figure in grado di rendere più efficiente e meglio aggiornata l' organizzazione del lavoro. Sotto questo aspetto viene in aiuto quanto definito dal comma 2 dell'art. 33 del D.L. 34/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della Legge 27 dicembre 2019, n. 160, che con decorrenza 20 aprile 2020 collega le capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato a specifici valori soglia derivanti dal rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità.

Le linee guida precisano che il piano del fabbisogno del personale implica una attività di analisi e di rappresentazione delle esigenze sotto il duplice profilo quantitativo e qualitativo, riferito, rispettivamente: a) alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, individuando parametri che consentano di fornire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire; b) alle tipologie di professioni o competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze della amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione della evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Le linee guida affermano che in sede di elaborazione dei piani, i profili quantitativi e qualitativi devono "convivere" con i vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, rendendo quindi strategiche le scelte qualitative che diventano pertanto determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane.

Con il DUP 2025-2027, di cui alla Deliberazione CC. n. 51 del 19/12/2024, sono state approvate, tra l'altro, le linee di indirizzo per i Piani Triennali dei Fabbisogno di Personale e le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale.

Funzionale a tutto ciò una concezione che anima e indirizza una gestione delle politiche assuntive ancorata ad una modalità programmatico/attuativa strutturalmente ispirata ai principi del dinamismo e della flessibilità: in questa prospettiva anche il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene concepito non come un documento radicalmente statico ma al contrario come un documento che, in corso di attuazione ed in coerenza con le linee di azione riportate nel DUP, di volta in volta possa essere variato in funzione della più efficiente combinazione possibile tra evoluzione normativa, fabbisogni di organico, compatibilità economico-finanziaria con il Bilancio dell'Ente, reale dinamica pensionistica interna, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

Con l'approvazione del DUP 2025-2027 sono state previste le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale secondo il prospetto riepilogativo della dotazione economica che viene, al netto IRAP, ad essere così modulato:

Descrizione	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Costo del lavoro	€ 1.468.262,00	€ 1.481.200,00	€ 1.507.700,00
IRAP	€ 88.745,00	€ 90.500,00	€ 91.500,00
Totale	€ 1.557.007,00	€ 1.571.700,00	€ 1.599.200,00

## **b) L'organizzazione dell'ente**

La predisposizione del piano del fabbisogno comporta il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che rappresentava in precedenza il "contenitore" rigido da cui partire per definire il fabbisogno del personale e per individuare gli assetti organizzativi degli enti, vincolando le scelte di reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate dal piano. Con la nuova formulazione dell'art. 6 del D. Lgs n. 165/2001 il PTFP diventa uno strumento di programmazione organicamente inserito in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, in un quadro di obiettivi finalizzato ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Si supera in tal modo il concetto di dotazione organica, costruita attraverso l'adozione di un atto amministrativo del tutto autonomo e svincolato da previsioni di programmazione, ove si elencano asetticamente i posti teoricamente ricopribili e che andrebbero a costituire l'immaginario organico dell'ente, indipendentemente dalla volontà o dalla possibilità di realizzarlo.

Sostanzialmente la dotazione organica, a differenza di quanto avveniva in precedenza, acquista un puro valore finanziario che costituisce una cornice insuperabile, svincolata dalla precedente rigidità, e viene sostituita con il piano del fabbisogno che presenta caratteristiche di flessibilità e può essere modificato in coerenza con le eventuali variazioni degli atti programmatici dell'ente, con il limite del rispetto dei vincoli di spesa previsti dalle normative di settore. In altre parole la dotazione organica si piega alle esigenze, anche sopravvenienti, del piano del fabbisogno di personale, fatto salvo il rispetto dei vincoli di spesa potenziale massima sostenibile per il personale.

Nel rispetto dei limiti di spesa potenziale massima ammissibile, nell'ambito del PTFP si potrà quindi procedere alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in conseguenza della modifica degli atti di programmazione dell'ente ed adeguatamente motivata.

Nel PTFP la dotazione organica dell'ente va espressa quindi in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, deve essere ricostruito il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in esso previsto, in corrispondenza del trattamento economico fondamentale previsto in base alle aree professionali di appartenenza. In ogni caso la spesa complessiva prevista dal piano, comprensiva di quella sostenuta per il personale in servizio e di quello reclutabile, comprensivo di quanto previsto anche da leggi speciali, non potrà superare il limite di spesa potenziale previsto per gli enti locali, nella fattispecie corrispondente attualmente a quanto definito dal D.M. 17 marzo 2020. Nel rispetto del suddetto indicatore di spesa potenziale massimo, si potrà rimodulare il PTFP in base ai bisogni programmati ed in linea con i diversi ulteriori documenti di programmazione dell'ente e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Le rimodulazioni individueranno di volta in volta la dotazione di personale che il comune ritiene rispondente ai fabbisogni attuali e futuri, che sarà di riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni che, sparse nella estesa normativa relativa al personale, trova riferimento ancora alla dotazione organica, quali ad esempio l'art. 110 del D.Lgs n. 267/2000. Tale dotazione, declinata nella varie aree professionali del CCNL, distinte per posizioni economiche, "si sposta nell'atto di programmazione" del fabbisogno, determinato annualmente e con un orizzonte triennale nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti.

Sotto questo aspetto è quindi da chiarire che la predisposizione del PTFP deve avvenire in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, in base quindi alle risorse finanziarie a disposizione dell'ente e non solo esclusivamente in base al limite di spesa massima potenziale, la quale dovrà essere ricondotta ai vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio.

Le risorse finanziarie destinate alla attuazione del piano del fabbisogno dovranno essere poi indicate distinguendo per ogni anno le risorse quantificate:

- sulla base delle spese per il personale in servizio a tempo indeterminato, compreso il personale in comando;
- sulla base dei possibili costi futuri per personale assegnato in mobilità temporanea presso altri enti, in caso di un eventuale suo rientro,
- con riferimento ai costi per le diverse tipologie di lavoro flessibile; tali costi vanno rappresentati perché incidono sulla spesa, anche se non determinano riflessi definitivi sul piano del fabbisogno;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- necessarie per le assunzioni delle categorie protette, considerando che, nel limite della spesa per la quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;

Un aspetto degno di rilievo che si ricava dalle linee guida è quello del ripensamento degli assetti organizzativi dell'ente. Il piano del fabbisogno deve essere inteso come strumento per mirare all'ottimale distribuzione delle risorse umane, affrontando in senso critico l'organizzazione vigente che non deve essere considerata consolidata e non revisionabile, con la conseguenza che i posti vacanti non devono rappresentare il fabbisogno mancanti ma si deve ragionare in termini di necessità effettive. Ne consegue quindi che **la programmazione dei fabbisogni deve contemplare la revisione, ove necessari, dell'intero assetto organizzativo dell'ente.**

In funzione di tale revisione le linee guida propongono alcuni criteri da seguire, tra cui particolarmente:

- la concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici eliminando eventuali duplicazioni;
- la conclusione di accordi tra pubbliche amministrazioni per l'esercizio unitario di funzioni;
- lo snellimento delle strutture burocratico amministrative attraverso l'accorpamento di uffici.

Ai fini dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche le linee guida forniscono poi diverse indicazioni ai fini della elaborazione del piano del fabbisogno. Il piano:

- dovrà individuare la presenza di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001;
- dovrà verificare l'ottimale distribuzione delle risorse umane all'interno della struttura organizzativa dell'ente;
- dovrà valutare le opportunità di avvalersi della mobilità esterna e della mobilità interna. Con riferimento alla mobilità interna si potranno definire piani di razionalizzazione della distribuzione e allocazione della forza lavoro in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, intervenendo con la riconversione del personale per adibirlo ad attività di front office o di tipo istituzionale ed in generale per rafforzare i settori che presentano tale necessità di potenziamento e, in generale, per migliorare la qualità delle prestazioni e dei servizi in base agli obiettivi previsti dal piano della performance;
- potrà dare attuazione a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs n. 165/2001 e successive modificazioni, il quale, nello spirito di un migliore utilizzo delle risorse ed al fine di valorizzare le professionalità interne, prevede, 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, 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;
- dovrà indicare le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio nonché ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ordinarie o speciali quali quelle di cui all'art. 20 del D.L. n. 75/2017, rimarcando sempre la necessità di rispettare i vincoli di finanza pubblica previsti di cui occorre dare ogni evidenza possibile nel piano;
- dovrà indicare eventualmente le previsioni di assunzioni per le categorie protette, anche ai fini del rispetto delle quote d'obbligo previste dalla normativa;
- dovrà dare conto della eventuale applicazione della disposizione di cui all'art. 6-bis del D. Lgs. n. 165/2001 in materia di acquisto sul mercato di servizi precedentemente prestati dall'ente, al fine di dimostrare le economie di gestione acquisite e per evidenziare le necessarie misure in materia di personale.

**Nell'ambito della riorganizzazione l'Ente ha provveduto a un riordino delle competenze, definendo una diversa distribuzione dei servizi erogati nel piano performance 2022/2024.**

Per portare a compimento tale intervento nell'anno 2021 è stato modificato l'organigramma dell'Ente, allegato "A" al vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi.

Come precisato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – in data 10.07.2022, il numero delle posizioni derivanti dalla riserva di almeno il 50 per cento di quelle disponibili destinate all'accesso dall'esterno opera in via esclusiva e inderogabile ed è applicata in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni. Pertanto, una volta individuato almeno il 50% destinato all'accesso dall'esterno, l'Ente può procedere e inserire nel piano la restante parte come assunzioni per mobilità, stabilizzazioni o progressioni verticali.

In tale contesto, appare opportuno segnalare che il Comune di Lurate Caccivio, in coerenza a quanto previsto nel piano triennale dei fabbisogni 2023/2025, nel corso dell'annualità 2023 ha effettuato un numero di assunzioni dall'esterno idoneo a coprire la riserva dei posti con accesso dall'esterno per le aree dei "Funzionari e dell'Elevata Qualificazione" e degli "Istruttori", avuto riguardo delle progressioni verticali previste

dallo stesso piano verso tali aree professionali nell'anno 2024, poi confermate nel piano triennale 2024/2026 ed effettivamente realizzate.

La dotazione organica rivista sulla base del suddetto Piano, quindi a regime, è quella riportata nell'**allegato A**.

### c) I servizi gestiti

Son quelli definiti dagli strumenti di programmazione dell'Ente, ovvero dal Piano della Performance, con le necessarie modifiche a seguito della modifica di attribuzione ai diversi settori e quindi di seguito riepilogati:

## SETTORE AFFARI GENERALI e SERVIZI DEMOGRAFICI

SERVIZI EROGATI	
Ambiti di intervento	Servizi erogati
Servizi demografici	01 - Anagrafe
	02 - Stato civile
	03 - Elettorale
	04 - Leva
	05 - Statistica e censimenti
	06 - Toponomastica
	07 - Cimiteriali
	08 - Disposizioni Anticipate di Trattamento
Segreteria generale	09 - Segreteria e supporto agli organi istituzionali
	10 - Gestione amministrativa degli atti
	11 - Attività amministrativa e contrattuale
	12 - Concessione e gestione orti comunali
	13 - Contenzioso e supporto legale
Amministrazione trasparente e Anticorruzione	14 - Trasparenza
	15 - Anticorruzione
Protocollo e Notifiche	16 - Protocollo e centralino
	17 - URP
	18 - Notifiche

### Centro di Responsabilità: Polizia Locale

SERVIZI EROGATI	
Ambiti di intervento	Servizi erogati
Sicurezza e controllo del territorio	01 - Vigilanza e controllo del territorio
	02 - Polizia giudiziaria e rapporti con l'autorità giudiziaria
	03 - Accertamenti anagrafici
	04 - Vigilanza edilizia ed ambientale
	05 - Vigilanza su esercizi pubblici e commerciali
	06 - Gestione beni sequestrati
Mobilità e viabilità	07 - Vigilanza sulla circolazione stradale
	08 - Presidio dei plessi scolastici
	09 - Presidi alle manifestazioni pubbliche
	10 - Regolazione del traffico e dell'uso della strada
	11 - Educazione stradale
Attività amministrativa di Polizia locale	12 - Gestione amministrativa delle sanzioni
	13 - Rilascio di autorizzazioni di polizia locale
Attività di supporto interno	14 - Atti amministrativi
	15 - Acquisti di competenza del settore
	16 - Statistiche
	17 - Trattamento dati privacy
Commercio e polizia amministrativa	07 - Commercio pubblici esercizi
	08 - Polizia amministrativa

## SETTORE CULTURA

SERVIZI EROGATI	
Ambiti di intervento	Servizi erogati
Comunicazione, partecipazione e social media	01 – Comunicazione eventi comunali
	02 – Comunicazione istituzionale
	03 – Sito web
	04 – Social media
Cultura e Biblioteca	05 – Servizio prestito e reference
	06 – Corsi di lingue straniere e culturali in genere
	07 – Iniziative culturali rivolte alla cittadinanza
	08 – Iniziative di promozione alla lettura rivolte alle scuole
	09 – Iniziative di promozione alla lettura rivolte ai bambini, adolescenti ed adulti
	10 – Assegnazione sale per incontri culturali
Sport e Tempo Libero	11 – Gestione palestre comunali
	12 – Manifestazioni ed eventi
	13 – Gemellaggi
Associazioni e Distretto del commercio	14 – Comunicazione eventi delle associazioni sul territorio comunale
	15 – Ereogazione contributi alle associazioni
	16 – Creazione e gestione del Distretto del commercio

### Centro di Responsabilità: Servizio Finanziario

SERVIZI EROGATI	
Ambiti di intervento	Servizi erogati
Sistemi informativi e tecnologici	01 - Gestione servizi informatici, telefonici e tecnologici
Economato e provveditorato	02 - Economato e provveditorato
Programmazione, contabilità e controllo	03 - Bilancio, patto di stabilità ed equilibri finanziari
	04 - Rendicontazione economico finanziaria
	05 - Sistema di gestione della performance
	06 – Assicurazioni, inclusa gestione sinistri
	07 - Inventari
	08 - Gestione finanziaria
	09 - Gestione contabile del bilancio
	10 - Gestione fiscale
	11 - contabilità economico-patrimoniale
	12 - contabilità economico-patrimoniale
Tributi	02 - IMU
	03 - TASI
	04 - TARI
	05 – CANONE UNICO PATRIMONIALE
Amministrazione del personale	12 - Amministrazione del personale, incl. Sorv. sanitaria

## Centro di Responsabilità: Servizi alla Persona

SERVIZI EROGATI	
Ambiti di intervento	Servizi erogati
Interventi per minori e famiglie	01 - Asilo nido
	02 - Nidi gratis
	03 - Integrazione rette scuole mateme
	04 - Tutela Minori
	05 - Assegni di maternità
	06 - Assegni ai nuclei familiari numerosi
Interventi per gli anziani	07 - Assistenza domiciliare anziani
	08 - Inserimenti in strutture residenziali RSA
	09 - Pasti a domicilio
Interventi per i disabili	10 - Assistenza domiciliare disabili
	11 - Progetti di integrazione SFA
	12 - Telesoccorso
	13 - Trasporto disabili adulti
	14 - Inserimenti in strutture residenziali / Centri Diurni
	15 - Inserimenti in strutture residenziali di disabili psichiatrici
Sostegno economico ed inclusione sociale	16 - Tirocini lavorativi
	17 - Contributi agli indigenti
	18 - Misure a sostegno dell'affitto
	19 - Gestione graduatorie ALER e assegnazione alloggi
	20 - Spese farmaceutiche e buoni spesa
	21 - Bonus elettrico, Bonus gas e Bonus idrico
	22 - Gestione alloggi via Carovelli
	23 - Reddito di Cittadinanza
	24 - Fondo di solidarietà
	25 - Fondo di solidarietà alimentare
26 - Fondo integrazione utenze domestiche	
Servizi sociali e rapporti con la comunità locale	27 - Segretariato sociale
	28 - Servizio sociale professionale
	29 - Contributi ad enti ed associazioni
	30 - Interventi delegati al Consorzio Servizi Sociali dell'Ogiatese
Diritto allo studio	31 - Assistenza educativa scolastica
	32 - Trasporto alunni disabili
	33 - Fornitura gratuita libri di testo
	34 - Ristorazione scolastica
	35 - Servizi scolastici aggiuntivi
	36 - Contributi per il Diritto allo Studio
	37 - Dote Scuola
	38 - Inclusione Scolastica
	39 - Buoni cultura per studenti meritevoli

## Centro di Responsabilità: Urbanistica

SERVIZI EROGATI	
Ambiti di intervento	Servizi erogati
Pianificazione e governo del territorio	01 - P.G.T., piani attuativi, e varianti
	02 - Altri piani urbanistici
	03 - Alienazioni immobiliari
Sportello unico dell'edilizia	04 - Permessi di costruire e altre pratiche edilizie
	05 - Certificati e pratiche di urbanistica ed edilizia privata
	06 - Controlli su abusi edilizi

## Centro di responsabilità: Servizio Tecnico

SERVIZI EROGATI	
Ambiti di intervento	Servizi erogati
Patrimonio e infrastrutture comunali	01 - Manutenzione dei fabbricati comunali
	02 - Sorveglianza sanitaria (parte)
	03 - Gestione del calore
	04 - Gestione delle utenze Enel e acqua
	05 - Impianti fotovoltaici
	06 - Vigilanza degli stabili comunali
	07 - Gestione dei fabbricati assegnati alle associazioni
	08 - Gestione dei canoni demaniali
Mobilità e viabilità	09 - Manutenzione strade
	10 - Illuminazione pubblica
	11 - Sgombero neve
	12 - Toponomastica comunale
Impianti sportivi e tempo libero	13 - Centro sportivo
	14 - Tensostruttura
	15 - Palestre
Verde pubblico e urbano	16 - Supporto a manifestazioni sportive e culturali
	17 - Verde pubblico
Servizi alle scuole	18 - Giardini pubblici e arredo urbano
	19 - Manutenzione impianti scolastici
	20 - Fornitura di arredi scolastici
	20 - Gestione del calore e delle utenze scolastiche
SUAP E COMMERCIO	21 - Servizio derattizzazione
	22 - Gestione AUA, AIA per attività produttive con gli enti preposti
	23 - Commercio (mercato)
Servizi cimiteriali	23a - Aut. Pubblicitarie su nulla osta PL (dec. 01.01.2023)
	24 - Custodia e manutenzione cimiteri
	25 - Servizio lampade votive
Gestione degli automezzi comunali	26 - Manutenzione impianti
	27 - Manutenzione automezzi
Patrimonio e infrastrutture comunali	28 - Progettazione e direzione delle opere pubbliche
	29 - Ricerca e partecipazione a bandi di finanziamento
	30 - Gestione amministrativa dei lavori pubblici
	31 - Gestione antenne di telefonia
	32 - Controllo degli ascensori e degli apparati di sollevamento
Igiene urbana	33 - Raccolta e smaltimento rifiuti
	34 - Pulizia delle strade
	35 - Ecocentro
Parco Sorgenti del Torrente Lura	36 - Parco Sorgenti Torrente Lura
Tutela dell'ambiente e del territorio	37 - Controlli in materia ambientale
	38 - Controllo idrogeologico del territorio
	39 - Gestione protezione civile

### d) Le scelte organizzative

L'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 richiama, quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane. Inoltre, come detto, l'articolo 6, comma 1, del predetto decreto legislativo, prevede che l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni. Dal combinato disposto delle due previsioni si può dedurre che sarebbe limitativo per le amministrazioni considerare l'organizzazione come un assetto dato e non revisionabile. Tra l'altro se si partisse dall'organizzazione come elemento rigido da cui ricavare il PTFP, invertiremmo l'ordine logico richiesto dal legislatore correndo il rischio di non rispettare i principi dell'ottimizzazione delle risorse sopra richiamati e commettendo il vizio metodologico di partire dai posti vacanti per definire il reale fabbisogno

piuttosto che ragionare in termini di necessità effettive. L'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, perciò, l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi. Il legislatore è più volte intervenuto in materia richiamando criteri basilari con riferimento all'organizzazione delle amministrazioni pubbliche.

Tali criteri, desumibili dalle misure già previste dall'articolo 2, comma 10, del D.L. 95/2012, valgono ancora oggi e indirizzano le amministrazioni verso la:

- a) concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici eliminando eventuali duplicazioni;
- b) riorganizzazione degli uffici con funzioni ispettive e di controllo;
- c) rideterminazione della rete periferica su base regionale o interregionale;
- d) unificazione, anche in sede periferica, delle strutture che svolgono funzioni logistiche e strumentali, compresa la gestione del personale e dei servizi comuni;
- e) conclusione di appositi accordi tra amministrazioni per l'esercizio unitario delle funzioni di cui alla lettera d), ricorrendo anche a strumenti di innovazione amministrativa e tecnologica e all'utilizzo congiunto delle risorse umane;
- f) tendenziale eliminazione degli incarichi di cui all'articolo 19, comma 10, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Occorre altresì valutare i vantaggi di efficienza derivanti dalla digitalizzazione dei processi di back-office e di front-office.

Criteri utili, in sede di razionalizzazione degli assetti organizzativi, da mutuare nell'ambito dell'autonomia organizzativa di ciascuna amministrazione, possono essere anche quelli volti allo snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico o la duplicazione di funzioni.

Le assunzioni contenute nel PTFP sono in linea con l'esigenza di alleggerire le strutture organizzative, eliminare le duplicazioni e razionalizzare gli assetti.

#### **e) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

Sulla base delle esigenze emergenti e del fabbisogno rilevato, emerge la necessità di copertura dei posti e profili di cui all'**allegato "B"**, che tiene conto del personale che ha comunicato la data di cessazione per pensionamento, ovvero per dimissioni volontarie. Le figure da assumere non necessariamente coincidono con quelle cessate, in forza dell'applicazione dei criteri e delle linee guida che stanno alla base della costituzione del nuovo fabbisogno di personale.

A fronte della richiesta di mobilità di un Agente di Polizia Locale, cui l'amministrazione intende aderire senza tuttavia pregiudicare l'attività istituzionale e l'espletamento dei servizi alla cittadinanza, nonché delle crescenti richieste di assistenza e di servizi da parte della cittadinanza ricevute dal Settore Servizi alla Persona, questo Ente valuta che deve essere garantito adeguato personale per l'espletamento dei servizi al cittadino e di back-office, mediante la previa assunzione di un Agente di Polizia Locale, da un lato, e l'assunzione di un Istruttore Amministrativo a tempo parziale 50% dall'altro.

Inoltre, attesa la presenza tra i dipendenti in servizio dell'Ente di soggetti che potrebbero potenzialmente richiedere in qualsiasi momento di essere collocati a riposo per avvenuta, ovvero prossima, maturazione dei requisiti pensionistici, e vista la necessità di non lasciare vacanti le posizioni rivestite, si prevede sin da ora la necessità di sostituzione, in caso di dimissioni, delle seguenti figure:

- n. 1 Assistente Sociale, stante la particolare delicatezza del ruolo in un contesto che richiede sempre maggior attenzione e assistenza alle fasce deboli e viste, come sopra riportato, le crescenti richieste di servizi alla persona;
- n. 1 Istruttore Amministrativo presso il Settore Demografico, attesa la necessità di garantire un adeguato servizio di front-office.

#### **f) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro**

Attualmente le punte di attività non sono a carattere stagionale e pertanto vengono coperte dal personale assunto a tempo indeterminato. Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro si riconduce normalmente alle sole effettive necessità di sostituzione temporanea di personale assente per lunga durata, incluse in particolare le maternità.

### g) Quantificazione risorse decentrate

Con il D.L. 14 dicembre 2018, avente ad oggetto "Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione", è stata inserita, dall'art. 11, la seguente disposizione sui fondi destinati al trattamento accessorio del personale dipendente della PA: "In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'art. 23, comma 2, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo D.Lgs. n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico". In questo modo non solo vengono salvate le risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) e lettera b), ma anche le risorse addizionali derivanti dalla sottoscrizione del Nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Comparto Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022, nonché quelle che deriveranno dalla nuova tornata contrattuale prevista nel corso dell'annualità 2025.

Per la quantificazione effettiva si rimanda alla determinazione del responsabile del servizio finanziario.

### h) I costi del fabbisogno di personale

Con apposita determinazione del responsabile del servizio finanziario è stata effettuata una ricognizione delle spese di personale, rapportando le stesse alle entrate medie e correnti degli ultimi tre esercizi finanziari, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità, così come stabilito dal D.M. 17 marzo 2020.

Da tale documento, adottato con apposita separata determinazione, riportato come **allegato "C"** al presente provvedimento, emerge un valore massimo teorico di possibile incremento potenziale a regime della spesa di personale quantificato in **€ 342.401,96** per l'anno **2025**, in **€ 342.401,96** per l'anno **2026** e in **€ 342.401,96** per l'anno **2027**, non cumulabili tra di loro.

Il Comune di Lurate Caccivio in passato ha rispettato il limite di spesa potenziale massima, corrispondente a quella media del triennio 2011/2013, che era pari a € 1.230.771,59.

Come previsto dall'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020, la spesa per nuove assunzioni, seppure nel rispetto dei valori soglia definiti dallo stesso Decreto, non incide sul predetto limite.

Le assunzioni previste dall'**allegato "B"** hanno un impatto, inteso come maggiore onere finanziario sul Bilancio dell'Ente, di gran lunga inferiore ai limiti sopra indicati.

### i) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

L'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, testualmente recita:

*"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal*

*2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”*

*Dato atto che:*

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale vigente *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Preso atto dunque che il 2018 è stato l'ultimo esercizio di applicazione della disciplina temporanea in materia di limiti al turn over, introdotta per il triennio 2016-2018 dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, c. 228, L. n. 208/2015) e che dal 2019 riacquistava piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, c. 5, D.L. 90/2014, determinando il superamento delle limitazioni al turn over e con ciò la possibilità, per tutti gli Enti locali superiori ai 1.000 abitanti, di avere una capacità assunzionale pari al 100% della spesa del personale cessato, fermo restando il limite complessivo di spesa di personale che deve essere contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013.

Rilevato inoltre che, a partire dal 2020, risulta applicabile la nuova modalità definita dall'art. 33 del D.L. 34/2019 e s.m.i. e, in particolare, è previsto che i comuni possano 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, datato 17 marzo 2020, sono state individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, differenziate e applicabili sino al 31.12.2024, 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 Comune di Lurate Caccivio registra attualmente un rapporto inferiore al valore soglia e le relative capacità assunzionali massime e teoriche sono definite a livello tecnico con apposito e separato atto approvato dal responsabile del servizio finanziario.

Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio

al 31 dicembre 2018 e, in particolare, viene fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018.

#### ***j) Verifica situazioni di soprannumero o eccedenze di personale***

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, Legge n. 183/2011, prevede che gli Enti provvedano, anche in sede di ricognizione annuale, alla verifica in merito alla presenza di situazioni di eccedenze di personale. Qualora gli Enti, pertanto, rilevino situazioni di soprannumero o, 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 D.Lgs. n. 165/2001, il sopra richiamato articolo 33 detta le prescrizioni procedurali che debbono essere seguite.

Dalle disposizioni in materia si rileva dunque che:

- le amministrazioni sono tenute ad effettuare la rilevazione annuale, di cui all'articolo 6 comma 1 terzo e quarto periodo D.Lgs. 165/2001, finalizzata a verificare le eccedenze di personale attraverso precisi parametri (su base territoriale, per categoria, qualifica e profilo professionale), ispirata al principio della distribuzione delle risorse umane in maniera ottimale, per la mobilità collettiva, attraverso il coordinamento dei processi di mobilità e di reclutamento del personale;
- le situazioni di soprannumero si configurano ove il personale ecceda la previsione della dotazione organica;
- le eccedenze di personale vengono apprezzate, nel processo valutativo dell'Amministrazione procedente in sede della citata ricognizione annuale, in relazione alle esigenze funzionali oppure alla situazione finanziaria;
- la deliberazione dell'eccedenza per ragioni funzionali appare demandata a processi di organizzazione dell'attività dell'Amministrazione comportanti, se non processi di razionalizzazione, quanto meno processi di esternalizzazione, di riduzione, di soppressione di processi produttivi e attività gestite dall'amministrazione comportanti, quale precipua conseguenza, la mancata utilizzazione di personale in servizio;
- la ricognizione annuale appare configurare obbligo nei casi di nuove assunzioni o instaurazione di rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti e con responsabilità disciplinare in capo al dirigente;
- nel caso di rilevazione di eccedenza di personale, è prescritta l'informativa ai soggetti rappresentanti, il ricorso a istituti di collocamento a riposo e di ricollocazione, opportunamente ponderati, e, decorsi novanta giorni, la collocazione in disponibilità del personale interessato;

Preso atto di quanto sopra e valutate le attuali consistenza e organizzazione del personale, nonché le previsioni di cui al presente piano triennale del fabbisogno di personale, si riscontra che il Comune di Lurate Caccivio non presenta situazioni di eccedenze o soprannumero di personale e, pertanto, non deve procedere all'attivazione delle procedure previste per la dichiarazione di esubero.

**Comune di LURATE CACCIVIO (Prov. CO)**  
SERVIZIO PERSONALE

**NUOVA DOTAZIONE ORGANICA PREVISTA DELL'ENTE**

**A REGIME**

Area Prof.le	Posti coperti valutati al 31.12.2024		Variazioni presunte per effetto del piano per il 2025		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire (stipendio tabellare senza P.E.)
	Tempo Pieno	Tempo parziale	Tempo pieno <i>(Valore massimo presunto)</i>	Tempo parziale <i>(Valore massimo presunto)</i>	
Dir	-	-	-	-	€ 0,00
Funz/E.Q.	14	1	-	-	€ 364.627,33
Istruttori	14	3	-1	+2	€ 393.985,91
Operatori esperti	4	0	-	-	€ 82.482,88
Operatori	-	-	-	-	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>-1</b>	<b>+2</b>	<b>€ 841.096,12</b>

## PIANO OCCUPAZIONALE 2025/2027

## ANNO 2025

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	Dec. minima assunz. <sup>1</sup>	Requisiti specifici	PT/TP	Modalità di reclutamento (ordine priorità)						Tempi attiv. Proced.	Maggiore spesa annua incl. Oneri e al netto di IRAP	
						Conc. Pubbl.	Selezione Centro impiego	L. 68/99	Progr. verticale	Mobilità volontaria	Ex art. 17, c.1-bis, DL 162/2019			
Istrut.	Istruttore amministrativo	S.P.	01/04/2025	Diploma maturità	Tempo Parziale 50%	3					1	2	Marzo 2025	€ 14.903,68
Istrut.	Agente di Polizia Locale	P.L.	Succ. alla cessazione <sup>2</sup>	Diploma maturità	Tempo Pieno	3					1	2	Marzo 2025	€ 0,00
Istrut.	Istruttore Amministrativo	S.D./ AA.GG.	Succ. alla cessazione <sup>3</sup>	Diploma maturità	Tempo Pieno	3					1	2		€ 0,00
Funz.	Assistente Sociale	S.P.	Succ. alla cessazione <sup>4</sup>	Laurea e iscrizione all'Albo	Tempo Pieno	3					1	2		€ 0,00
<b>COSTO COMPLESSIVO SU BASE ANNUA (ex art. 2 D.M. 17.03.2020)</b>													<b>€ 14.903,68</b>	

**Note su mobilità: solo se obbligatoria o ritenuta utile alternativa prima di altre (in caso negativo attivando preventivamente verifica mobilità obbligatoria)**

## ANNO 2026

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	.....	
<b>Eventuali assunzioni a tempo determinato nei limiti normativi vigenti, previa direttiva Giunta Comunale Rivalutazione future assunzioni in funzione di riorganizzazione assetto organizzativo e/o ulteriori cessazioni</b>										

<sup>1</sup> Decorrenza effettiva in base all'esito del procedimento e ad eventuali diverse cause ostantive.

<sup>2</sup> Soltanto previa realizzazione di mobilità in uscita di dipendente in servizio.

<sup>3</sup> Soltanto dopo formalizzazione dimissioni e con decorrenza successiva alla data di effettiva cessazione del personale in servizio

<sup>4</sup> Soltanto dopo formalizzazione dimissioni e con decorrenza successiva alla data di effettiva cessazione del personale in servizio

**ANNO 2027**

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	.....	
<b>Eventuali assunzioni a tempo determinato nei limiti normativi vigenti, previa direttiva Giunta Comunale Rivalutazione future assunzioni in funzione di riorganizzazione assetto organizzativo e/o ulteriori cessazioni</b>										

**COMUNE DI LURATE CACCIVIO**  
PROVINCIA DI COMO

**DETERMINAZIONE  
CAPACITA' ASSUNZIONALI  
2025/2027**

*(D.M. 17 marzo 2020)*

*Vers. 01 – Gennaio 2025*

## 1. PREMESSA

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., e in particolare dal comma 557-quater, era pari a **Euro 1.230.771,59** (media triennio 2011-2013).

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente poteva procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali.

La spesa relativa al personale in servizio, in base a quanto certificato nell'ultimo Rendiconto approvato, relativo al **2023**, quale macroaggregato 1 – Titolo 1, risulta pari ad **€ 1.329.164,32**, al lordo degli oneri riflessi e al netto sia dell'IRAP che degli impegni coperti da FPV.

Il presente documento, di natura tecnica, intende aggiornare l'applicazione di quanto disposto dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, sulla base del relativo D.M. attuativo del Dipartimento della Funzione Pubblica, datato 17.03.2020.

In particolare si definiscono le capacità assunzionali massime dell'Ente nel rispetto dei nuovi vincoli in materia di personale.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.M. 17 marzo 2020, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 dello stesso Decreto 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.

## 2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Restano fermi i seguenti vincoli:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006, per le parti non disapplicate o abrogate);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP, il cui vincolo permane fino all'adempimento ed è fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo;
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008), il cui divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lettere c) e g) si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2024 - 2026 è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 04.03.2024;
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006)
- **aver approvato il bilancio di previsione 2025/2027, il rendiconto 2023 e il bilancio consolidato 2023**, nonché di rispettare il termine per l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009, secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;

### 3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

**VISTO** il comma 2 dell'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: *“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”*.

**CONSIDERATO CHE** gli artt. 3 e 4 del DM 17.03.2020, in attuazione di quanto suddetto, individuano le fasce demografiche e i relativi valori soglia di massima spesa di personale consentita, rispetto alle entrate correnti;

**DATO ATTO CHE** questo Ente risulta compreso nella fascia “E” (*Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti*) con un valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti pari al **26,90%**;

**CONSIDERATO**, inoltre, che l'art. 2 del DM 17.03.2020 definisce:

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

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

**DATO ATTO** che, per questo Ente, le spese di personale e la media delle entrate correnti relative

agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità dell'ultimo bilancio di previsione approvato, sono così risultanti:

		2021	2022	2023	MEDIA
ENTRATE CORRENTI		€ 7.725.241,23	€ 7.130.154,65	€ 7.121.307,82	€ 7.325.567,90
FONDO CREDITI DUBBIA ES. Prev. 2023	€ 128.500,00				
MEDIA ENTRATE dedotto FONDO CRED.	€ 7.197.067,90				
SPESA DI PERSONALE 2023	€ 1.329.164,32				

**CONSIDERATO** che detti valori sono stati ricalcolati in seguito all'approvazione del **Rendiconto 2023**;

**VISTO** il c. 2 dell'art. 4 del DM anzidetto il quale stabilisce che: “ *I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica*”;

**CONSIDERATO** che si rende necessario rispettare il principio dell'equilibrio di bilancio pluriennale e pertanto occorre detrarre gli accertamenti di ogni singolo anno dell'ultimo triennio che siano di tipo “una tantum” o comunque per valori non ragionevolmente riproponibili annualmente nei futuri bilanci, come segue:

ANNO		2021	2022	2023	MEDIA
ENTRATE CORRENTI		€ 7.725.241,23	€ 7.130.154,65	€ 7.121.307,82	€ 7.325.567,90
Entrate non ricorrenti x recupero evasione IMU-TARI-TIA-ICI-TASI		€ 290.131,45	€ 423.704,74	€ 738.543,42	€ 484.126,54
Nuovo valore medio entrate correnti					€ 6.841.441,36
FONDO CREDITI DUBBIA ES.	€ 128.500,00				
MEDIA ENTRATE dedotti FONDO CRED. Ed entrate non ricorrenti	€ 6.712.941,36				

**DATO ATTO CHE**, per questo Ente, il rapporto tra spese di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, depurate delle entrate una-tantum e al netto del fondo crediti dubbia esigibilità, è pari al **19,80%** come da seguente prospetto:

<b>Spese personale anno 2023</b>	€ 1.329.164,32
<b>Media entrate tit. 1, 2, e 3 dedotti fondo crediti e entrate una tantum</b>	€ 6.712.941,36
<b>Rapporto spese personale 2023/media entrate</b>	<b>19,80%</b>
VALORE SOGLIA MASSIMO	26,90%
<b>VALORE TEORICO MASSIMO SPESA PERSONALE</b>	<b>€ 1.805.781,23</b>
<b>INCREMENTO DI SPESA MASSIMO A REGIME TEORICO (Valore soglia)</b>	<b>€ 476.616,91</b>

**DATO ATTO** che il limite all'incremento annuale della spesa, di cui all'art. 5 del DM 17.03.2020, il quale dispone che: “*In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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'art. 4, comma 1*” non

opera per le annualità successive e che, pertanto risulta pienamente applicabile la disciplina di cui sopra, che prevede, per gli enti virtuosi, la possibilità di incrementare la propria spesa di personale sino al raggiungimento del valore soglia;

**CONSIDERATO**, per quanto sopra esposto, che per l'annualità **2025**, il Comune di Lurate Caccivio – fascia “E” – potrà incrementare la propria spesa di personale sino al raggiungimento del limite sopra determinato, pari al **26,90%** della media delle entrate degli ultimi tre rendiconti approvati;

#### **4. RISPETTO EQUILIBRI PLURIENNALI E CALCOLO COSTI/ECONOMIE A SEGUITO DELLE DINAMICHE ASSUNZIONALI**

**RITENUTO NECESSARIO**, al fine di rispettare l'equilibrio pluriennale, di individuare e determinare l'ammontare corrispondente sia al maggior onere che al risparmio derivante, rispettivamente, alle assunzioni e cessazioni intercorse o comunque conosciute e aventi data certa e relative sia a rapporti di lavoro a tempo indeterminato che determinato, con decorrenza ricompresa e/o successiva al periodo relativo all'ultimo rendiconto approvato, come da seguente prospetto:

##### Assunzioni 2023/2024/2025 (Valutazione impatto su anni 2025 e successivi per maggiori costi):

Qualifica	Area	Data ass.	Note	P.T.	Tot. Art.2 2025	Tot. Art.2 2026	Tot. Art. 2 2027
Fuzionario ECM	Funzionari	01/12/2023		100,00%	29.598,95	29.598,95	29.598,95
Funzionario ECM	Funzionari	01/12/2023		100,00%	29.598,95	29.598,95	29.598,95
Assistente Biblioteca	Istruttori	01/01/2024		100,00%	29.807,35	29.807,35	29.807,35
Funzionario Architetto	Funzionari	01/01/2024	Trasf. T.pieno	50,00%	16.173,08	16.173,08	16.173,08
Agente P.L.	Istruttori	01/05/2024		100,00%	30.803,80	30.803,80	30.803,80
Assistente Biblioteca	Istruttori	01/06/2024		100,00%	29.807,35	29.807,35	29.807,35
Istruttore Amministrativo	Istruttori	01/11/2024	Trasf. T.pieno	50,00%	14.903,68	14.903,68	14.903,68
Istruttore Amministrativo	Istruttori	16/09/2024		100,00%	29.807,35	29.807,35	29.807,35
Istruttore Contabile	Istruttori	01/08/2024	Verticalizzazione	100,00%	3.285,80	3.285,80	3.285,80
Esperto tecnico – Architetto	Funzionari	01/08/2024	Verticalizzazione	100,00%	2.538,81	2.538,81	2.538,81
Specialista in Attività Amm.	Funzionari	01/08/2024	Verticalizzazione	100,00%	2.538,81	2.538,81	2.538,81
Istruttore Amministrativo	Istruttori	02/12/2024		100,00%	29.807,35	29.807,35	29.807,35
<b>Maggiori oneri per assunzioni/trasformazioni</b>					<b>248.671,29</b>	<b>248.671,29</b>	<b>248.671,29</b>

##### Cessazioni/Interruzioni 2023/2024/2025 (Valutazione impatto su anni 2025 e successivi):

Qualifica	Area	Data ces.	Note	P.T.	Tot. Art.2 2025	Tot. Art.2 2026	Tot. Art. 2 2027
Agente P.L.	Istruttori	31/01/2023		100,00%	-2.656,41	-2.656,41	-2.656,41
Funzionario Contabile	Funzionari	30/11/2023		100,00%	-29.598,95	-29.598,95	-29.598,95
Istruttore Contabile	Istruttori	30/11/2023		88,89%	-24.245,13	-24.245,13	-24.245,13
Istruttore Tecnico	Istruttori	01/03/2024		50,00%	-14.903,68	-14.903,68	-14.903,68
Agente P.L.	Istruttori	01/05/2024		100,00%	-31.488,69	-31.488,69	-31.488,69
Istruttore Amministrativo	Istruttori	16/05/2024		100,00%	-29.807,35	-29.807,35	-29.807,35
Istruttore Amministrativo	Istruttori	16/07/2024		100,00%	-29.807,35	-29.807,35	-29.807,35
Operatore Messo Esperto	Operatori Esperti	01/11/2024		77,78%	-20.627,88	-20.627,88	-20.627,88
Funzionario ECM	Funzionari	01/10/2024		50,00%	-1.373,60	-1.373,60	-1.373,60
Istruttore Amministrativo	Istruttori	03/12/2024		100,00%	-29.807,35	-29.807,35	-29.807,35
Istruttore Contabile	Istruttori	01/01/2025	Trasf. PT 88,88%	11,11%	-365,09	-365,09	-365,09
<b>Risparmi per cassazioni</b>					<b>-214.681,48</b>	<b>-214.681,48</b>	<b>-214.681,48</b>

**CONSIDERATO** che il maggiore e minore onere, per gli anni successivi all'ultimo rendiconto approvato, non sono espressi in valore assoluto, ma sempre relativi alla situazione in essere nell'anno di riferimento di tale rendiconto;

**ESCLUSE**, sia dal calcolo dei maggiori oneri che del risparmio, le quote finanziate dal fondo del trattamento accessorio o che vi confluiscono, come ad esempio la RIA, l'indennità di comparto a carico del fondo, le progressione economiche;

**PRESO ATTO** della circolare esplicativa emanata dal Ministro per la Pubblica amministrazione

chiarisce che l'art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012, secondo cui “*le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ...non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over*” deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria;

**CONSIDERATO** che occorre altresì considerare, a titolo cautelativo, le seguenti possibili spese, per eventualmente sopperire a dinamiche di crescita della spesa di personale anche indipendenti dalla volontà dell'amministrazione, derivanti da:

Possibili espansioni da part-time a tempo pieno	€ 26.123,63
Eventuale cessazione convenzione Faggeto – utilizzo ns. dipendente 15h	€ 13.948,94
Cessazione servizio segreteria convenzionata con Villa G.	€ 36.000,00
Eventuale cessazione convenzione comando PL con Villa G.	€ 24.152,57
<b>Totale spesa presunta in funzione di dinamiche di crescita</b>	<b>€ 100.225,14</b>

#### ➤ 4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Lurate Caccivio non presenta scoperture di quote d'obbligo e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i.

#### ➤ 5. ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Per l'assunzione di personale a tempo determinato, sulla base della valutazione di esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, vige attualmente il limite delle spesa sostenute nell'anno 2009, pari a € **12.307,20**, in applicazione di quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e s.m.i.

#### ➤ 6. CALCOLO VALORE LIMITE DI SPESA PROVVISORIO PER ASSUNZIONI

Tenuto conto delle dinamiche occupazionali e del rispetto dell'equilibrio di bilancio, viene di seguito rideterminato l'attuale valore di spesa di personale sia per il **2025** che per gli anni successivi:

Descrizione	2025	2026	2027
Spesa personale anno 2023	€ 1.329.164,32	€ 1.329.164,32	€ 1.329.164,32
Maggiori oneri per assunzioni già approvate	€ 248.671,29	€ 248.671,29	€ 248.671,29
Minori oneri per cessazione intervenute o comunque aventi data certa	-€ 214.681,48	-€ 214.480,48	-€ 214.480,48
Espansioni teoriche di spesa	€ 100.225,14	€ 100.225,14	€ 100.225,14
<b>Spesa attualizzata</b>	<b>€ 1.463.379,27</b>	<b>€ 1.463.379,27</b>	<b>€ 1.463.379,27</b>

L'importo di spesa attuale, valutato sia sul bilancio **2023** che in ambito pluriennale, deve essere confrontato con il valore iniziale di riferimento, pari a € **1.329.164,32**, definito sulla base del D.M. 17 marzo 2020.

Di tali valori di spesa si dovrà tenere conto in sede di eventuale assunzione a tempo determinato nonché per la nuova determinazione dei fabbisogni di personale e definizione del piano delle assunzioni, in modo che sia rispettato il massimo incremento previsto dal D.M. 17 marzo 2020, il quale prevede che, a decorrere dall'annualità 2025, l'incremento massimo applicabile alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, ai sensi di quanto previsto dal sopra richiamato art. 4 del D.M. 17 marzo 2020, è costituito dalla differenza tra la spesa massima teorica, ottenuta dall'applicazione del valore soglia di cui alla Tabella 1 alla media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati - al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata -, e la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Pertanto, allo stato attuale, salvo rideterminazioni successive per effetto dell'approvazione dei successivi rendiconti, nella predisposizione dei Piani del Fabbisogno del Personale per le annualità 2025/2027, si dovrà far riferimento alle risultanze della seguente tabella:

Anno di rif.	Spesa Massima Teorica	Spesa 2023	Incr. Max Teorico (Tab. 1)	Spesa attualizzata	Capacità assunz. massima
<b>2025</b>	€ 1.805.781,23	€ 1.329.164,32	€ 476.616,91	€ 1.463.379,27	<b>€ 342.401,96</b>
<b>2026</b>	€ 1.805.781,23	€ 1.329.164,32	€ 476.616,91	€ 1.463.379,27	<b>€ 342.401,96</b>
<b>2027</b>	€ 1.805.781,23	€ 1.329.164,32	€ 476.616,91	€ 1.463.379,27	<b>€ 342.401,96</b>

La colonna "Capacità assunz. massima" indica pertanto l'ammontare complessivo, per ciascun anno, non cumulabile tra anni diversi, che l'ente potrebbe spendere per assunzione di personale, fatta salva la necessaria copertura finanziaria in sede di Bilancio oltre a tutti gli altri requisiti richiesti.

In base a quanto sopra premesso e valutato, i valori di incremento sopra indicati sono consentiti in quanto inferiori al valore soglia determinato in base all'art. 4, comma 1, del D.M. 17 marzo 2020 (*Rapporto tra spese del personale rispetto alle entrate correnti*), il quale porta a determinare una spesa massima potenziale pari a € **1.805.781,23**.