

ALLEGATO AL PUNTO 3.4 DEL PIAO 2025/2027

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025/2027

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale è lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione comunale assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Il presente Piano Fabbisogni del personale è stato elaborato in coerenza con la capacità assunzionale definita dalla norma e con gli stanziamenti del Bilancio di Previsione 2025/2027.

La proposta al Piano triennale dei fabbisogni del personale è stata preventivamente sottoposta all'asseverazione dal Revisore dei Conti ed è stata oggetto di informazione sindacale, come previsto dal contratto nazionale del comparto Funzioni Locali.

Normativa di riferimento

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal Decreto Legislativo 267/00 e dal decreto legislativo 165/01, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

L'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968.

A norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

L'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, prevede che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica.

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i..

Secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente.

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, da adottare annualmente.

Il Piano Triennale del Fabbisogno del personale deve avere coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente.

Nel Piano Triennale del Fabbisogno devono essere indicate, secondo le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8.5.2018, la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del limite di spesa del personale (per le amministrazioni centrali: "spesa potenziale massima"; per regioni ed Enti Locali: "limite di spesa consentito dalla legge").

È importante rilevare che, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 integrato dai chiarimenti delle predette linee di indirizzo, in caso di omessa approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del personale e degli adempimenti previsti dagli art. 6 e 6-ter le amministrazioni pubbliche non possono assumere nuovo personale.

L'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011 (legge stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'01/01/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerietà, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere. Pertanto, in base agli indirizzi predetti, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, deve essere verificata la necessità di procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- ✓ alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- ✓ strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

In base all'impostazione definita dal Decreto Legislativo n° 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci, a tale scopo, tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale è uno strumento programmatico, modulabile e flessibile per le esigenze di

Verifica del rispetto del tetto della spesa del personale

Non essendo stata abrogata la normativa precedentemente in vigore in materia di personale si evince che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa massima consentita in base al vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., il limite relativo al triennio 2011/2013 è pari a € 1.555.794,04. Si precisa in merito che tale valore tiene conto della spesa per il personale esternalizzato presso l'Azienda Speciale Casa di Riposo di Monticello (a suo tempo in comando); la spesa media di personale del triennio 2011/2013 riferita al solo Comune è pari a € 667.348,55.

La seguente tabella evidenzia i limiti di spesa sopra esposti:

		Consuntivo 2011	Consuntivo 2012	Consuntivo 2013	Spesa media triennio
Spesa complessiva personale comunale	+	645.862,71	607.480,84	604.790,45	619.378,00
Oneri da espansione da Part Time a Full Time					
Diritti di segreteria (oneri e IRAP inclusi)	-	3.375,73	1.925,83	6.484,56	3.928,71
Rimborsi ricevuti per personale da altri enti	-	1.293,45	-	-	431,15
Spese per arretrati per rinnovi contrattuali degli anni successivi al 2004	-	-	-	-	-
Spese per missioni del personale	-	333,32	302,80	312,12	316,08
Spese per formazione del personale	-	3.163,62	2.110,00	1.882,00	2.385,21
Incentivo ICI, Incentivo D.Lgs. 163/2006	-	4.309,50	3.808,50	3.023,06	3.713,69
Transito compenso art. 113 D.Lgs. 50/2016					
Rimborso spese elezioni Statali e Regionali/ISTAT					
Costo assunzioni consentite dal DM 17/03/2020 in deroga al limite art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006 - Comuni virtuosi					
Totale spesa Comune		633.387,09	599.333,71	593.088,71	608.603,17
Consolidamento spesa partecipate (delib. Corte dei Conti Lombardia 237/2014)					
Azienda Speciale Casa Riposo (personale UNEBA)	+	12.256,47	18.657,46	19.381,16	16.765,03
Azienda speciale Retesalute	+	27.627,40	40.454,85	40.454,85	36.179,03
Sistema Bibliotecario Lecchese	+	1.117,55	1.073,00	1.146,63	1.112,39
ATO - della Provincia di Lecco	+	2.511,95	-	-	837,32
Consorzio Villa Greppi	+	3.884,53	3.835,14	3.835,14	3.851,60
TOTALE SPESA DI PERSONALE RIFERITA AL COMUNE		680.784,99	663.354,16	657.906,49	667.348,55
Spesa complessiva personale comunale c/o C.d.R.	+	933.742,86	905.618,30	869.828,60	903.063,25
Spese per assunzione lavoratori categorie protette	-	14.673,83	14.590,96	14.588,48	14.617,76
Spese per arretrati per rinnovi contrattuali degli anni successivi al 2004 personale trasferito C.d.R.					
Totale spesa Casa di Riposo		919.069,03	891.027,34	855.240,12	888.445,50
TOTALE SPESA DI PERSONALE COMPLESSIVA		1.599.854,02	1.554.381,50	1.513.146,61	1.555.794,04

L'art. 33 del D.L. n. 34/2019 consente le assunzioni di personale 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale ultima disposizione è divenuta operativa a seguito di apposito decreto ministeriale con il quale sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

Il citato Decreto, emanato il 17.03.2020 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27.04.2020 ha disposto le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni con decorrenza dal 20.04.2020.

Secondo le nuove norme in materia di assunzioni:

- il valore soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti, per comuni compresi tra i 3.000 e i 4.999 abitanti (fascia in cui si colloca il Comune di Monticello Brianza) è pari al 27,20% (articolo 4, comma 1- Tabella 1);
- dall'ultimo rendiconto disponibile, relativo all'anno 2023 emerge che il rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 19,77 % risultando al di sotto del valore soglia come sopra determinato;
- il Comune di Monticello Brianza dispone di un incremento massimo teorico per l'anno 2025 pari ad € 169.799,20 corrispondente all'applicazione della percentuale massima di incremento prevista dalla Tabella 2 e calcolata sulla spesa del personale registrata nel 2018: pari ad € 601.639,73.

Di seguito la tabella con i relativi calcoli:

SPESA DEL PERSONALE			ENTRATE CORRENTI				
Al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato			Media degli accertamenti di competenza al netto FCDE				
Anno	2018	2023	Anno	2023	2022	2021	MEDIA
Voce - rif. BDAP	Importo	Importo	Entrate correnti	Importo	Importo	Importo	Importo
macro aggregato	553.721,03	527.742,10	Entrata Tit. 1	2.289.257,40	2.313.634,00	2.223.226,96	2.275.372,79
Spesa di personale - macro aggregato BDAP U.103.02.12.001			Entrata Tit. 2	162.425,13	178.563,82	102.847,08	147.945,34
Spesa di personale - macro aggregato BDAP U.103.02.12.002			Entrata Tit. 3	468.934,69	455.774,27	360.062,81	428.257,26
Spesa di personale - macro aggregato BDAP U.103.02.12.003			Medie entrate correnti				2.851.575,39
Spesa di personale - macro aggregato BDAP U.103.02.12.999			FCDE Bilancio di previsione ultima annualità considerata 2023 assestato				162.686,65
Spese assimilabili ad assunzioni (delib. Corte dei Conti Lombardia n.	47.918,70	3.779,84					
TOTALE SPESE DI PERSONALE	601.639,73	531.521,94	MEDIA ACCERTAMENTI DI COMPETENZA AL NETTO FCDE (A)				2.688.888,74

	2025	2026	2027
Rapporto spesa personale/entrate (spesa di personale 2022/A)	19,77%	19,77%	19,77%
% massima prevista per fascia "d"	27,20%	27,20%	27,20%
Livello massimo di spesa raggiungibile (B) = A*27,2%	731.377,74	731.377,74	731.377,74
Incremento max teorico della spesa di personale (B - Spesa personale 2023)	199.855,80	199.855,80	199.855,80
Capacità assunzionale utilizzata per assunzioni previste nel 2021, 2022 e 2023 ex art. 4 e 5 D.L. n. 34/2019 in ragione annua	30.080,86	30.080,86	30.080,86
Effettiva capacità assunzionale annua	169.774,94	169.774,94	169.774,94
Spesa annua massima	771.414,67	771.414,67	771.414,67
Verifica contenimento nei limiti spesa Bilancio di Previsione			
Spesa personale - macroaggregato BDAP U 1.01.00.00.000	647.682,61	608.753,00	608.753,00
Spesa segretario comunale in convenzione	0	0	0
Totale stanziamento in bilancio	647.682,61	608.753,00	608.753,00

Si evidenzia quanto dettato dall'art. 7 comma 1 del decreto ministeriale attuativo che testualmente recita: *"La maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 quater e 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296"*.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile.

La programmazione triennale del fabbisogno del personale deve altresì comprendere i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al tempo determinato. L'art. 9, comma 28, de D. L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010, disciplina i limiti di spesa in materia di assunzioni a tempo determinato, all'utilizzo di personale con accordi/convenzioni, alla stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, alla somministrazione di lavoro nonché al lavoro accessorio di cui all'art. 70, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003.

Tali limitazioni, tuttavia, non si applicano agli Enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006, fermo restando comunque che la spesa complessiva non può essere superiore a quella sostenuta, per le stesse finalità, nell'anno 2009.

Nell'anno 2009 la spesa per le forme flessibili di lavoro (inclusi oneri a carico dell'Ente) come risulta dal bilancio consuntivo dell'Ente è stata la seguente: Totale spesa lavoro flessibile – anno 2009 € 1.072,60.

La Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie, con delibere:

- n. 1/2017, ha enunciato il principio secondo cui *"l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale, non essendo possibile addivenire alla determinazione del limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i."*, dando così attuazione al principio di "adattamento" statuito per gli enti di minori dimensioni dalle Sezioni Riunite in sede di controllo (delibera n.

11/2012/QMIG), il quale ribadendo il generale intento di contenere nel tempo la spesa di personale, impone di tenere in debito conto anche della ridotta struttura organizzativa di taluni enti minori e della necessità di modulare il vincolo assunzionale flessibile al fine di salvaguardare l'erogazione e la funzionalità di servizi essenziali;

- n. 15/2018 riconosce espressamente la possibilità di superamento del tetto di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 per gli enti locali di minori dimensioni che abbiano fatto ricorso alle forme flessibili d'impiego per importi modesti, al fine di far fronte ad un servizio essenziale per l'Ente, estendendo il criterio della spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale anche all'ente di piccole dimensioni che, avendo ottemperato ai richiamati obblighi di riduzione della spesa di personale (art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006) non sia comunque in grado, per l'esiguità della somma erogata per personale a tempo determinato nel 2009, di provvedere ad assunzioni flessibili volte a soddisfare esigenze temporanee ed eccezionali.

Tenuto conto delle richiamate pronunce della Corte dei Conti, con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 dell' 11.06.2019 il limite di spesa per le forme flessibili di impiego è stato rideterminato in € 25.606,00.

Nel triennio 2025/2027 è previsto l'utilizzo di personale proveniente da altri enti ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. n. 311/2004 per un massimo di 10 ore settimanali e precisamente:

Anno 2025

- n. 1 Istruttore amministrativo Cat. C – Settore 1 (massimo 10 ore settimanali) per 6 mesi.

la cui spesa, per l'anno 2025, è determinata in € 4.609,00.

La spesa di personale per forme di lavoro flessibile per l'anno 2025 ammonta complessivamente ad 4.609,00 e comprende la spesa per l'utilizzo di personale sopra elencato il cui incarico, conferito nell'anno 2024, prosegue anche per il 2025.

Il limite di spesa per le forme flessibili di impiego per l'anno 2025 è dunque compatibile con il rispetto dell'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010 come di seguito evidenziato:

- valore della spesa per lavoro flessibile anno 2009 € 1.072,60 e rideterminato in € 25.606,00 con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 dell' 11.06.2019;
- spesa per lavoro flessibile prevista per l'annualità 2025 € 4.609,00.

Il piano triennale del fabbisogno del personale 2025/2027 prevede le assunzioni di seguito indicate.

Verifica del rispetto dell'assenza di eccedenze di personale

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), introduce dall'1.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

Dalla verifica della consistenza del personale attualmente presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è stato rilevato che non emergono situazioni di personale in esubero che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità ai sensi della normativa richiamata.

Fabbisogni dell'Ente**PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025/2027**

Anno 2025:

n. posti	Categoria Giuridica	Profilo professionale e settore di assegnazione previsto / Tipo di assunzione	Modalità di accesso	Note
1	Istruttore (ex Cat. C)	Istruttore amministrativo (massimo 10 ore settimanali)	Utilizzo personale proveniente da altri enti ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. n. 311/2004	per 6 mesi
Sostituzione di personale di cui è prevista o è sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati nella dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta).				

Anno 2026:

n. posti	Categoria Giuridica	Profilo professionale e settore di assegnazione previsto / Tipo di assunzione	Modalità di accesso	Note
Sostituzione di personale di cui è prevista o è sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati nella dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta).				

Anno 2027:

n. posti	Categoria Giuridica	Profilo professionale e settore di assegnazione previsto / Tipo di assunzione	Modalità di accesso	Note
Sostituzione di personale di cui è prevista o è sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati nella dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta).				

Si riporta la dotazione organica dell'Ente 2025 a seguito delle assunzioni previste dal presente piano dei fabbisogni del personale:

Settore 1 Affari generali e servizi alla persona				
Area	Profilo professionale	Addetti	di cui a tempo parziale	Note
Operatori esperti	Operatore esperto amministrativo	2	0	
Istruttori	Istruttore amministrativo /contabile amministrativo	3	1	
Totale		5	1	

Settore 2 Economico Finanziario				
Area	Profilo professionale	Addetti	di cui a tempo parziale	Note
Operatori esperti	Operatore esperto amministrativo	0	0	
Istruttori	Istruttore amministrativo/contabile amministrativo	3	1	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario contabile amministrativo	1	0	
Totale		4	1	

Settore 3 Lavori Pubblici e gestione del patrimonio				
Area	Profilo professionale	Addetti	di cui a tempo parziale	Note
Operatori esperti	Operatore esperto amministrativo	0	0	
Istruttori	Istruttore amministrativo/ contabile amministrativo	0	0	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario tecnico amministrativo	2	1	
Totale		2	1	

Settore 4 Polizia Locale e controllo del territorio				
Area	Profilo professionale	Addetti	di cui a tempo parziale	Note
Operatori esperti	Operatore esperto amministrativo	0	0	
Istruttori	Istruttore amministrativo - contabile	1	0	

Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario amministrativo	1	0	
Totale		2	0	

Settore 5 Servizi al territorio ecologia e commercio				
Area	Profilo professionale	Addetti	di cui a tempo parziale	Note
Operatori esperti	Operatore esperto amministrativo	0	0	
Istruttori	Istruttore tecnico - amministrativo	1	1	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario tecnico amministrativo	1	0	
Totale		2	1	

Certificazione del revisore dei conti:

La presente programmazione dei fabbisogni di personale è stata preventivamente sottoposta all'esame del Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio del contenimento della spesa di personale come imposto dalla normativa vigente nonché per l'asseverazione del rispetto degli equilibri di bilancio.

Il Revisore del Conto ha espresso suo parere favorevole con verbale n. 14 in data 24.03.2025.

Informativa sindacale

La presente programmazione dei fabbisogni di personale è stata oggetto di informazione sindacale preventiva come previsto dal CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.