



Città di LAINATE
Provincia di Milano

PIAO 2025-2027

SEZIONE 3.3.1

**PIANO TRIENNALE 2025-2027 DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
E PIANO ANNUALE 2025**

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.65 del 14/04/2025

Sommario

3.3.1.1. Piano triennale 2025-2027 del fabbisogno del personale e Piano annuale 2025.....	3
3.3.1.2. Quadro normativo vigente.....	3
3.3.1.3. Capacità assunzionale nel rispetto dell'art. 33, comma 2 del DL 34/2019.....	7
3.3.1.4. Situazione di partenza fasi per l'individuazione delle esigenze assunzionali	7
3.3.1.5. Verifica del rispetto dei limiti imposti dalle normative vigenti in materia di contenimento di spesa del personale e di limiti assunzionali	13
3.3.1.6. Rimodulazione della Dotazione Organica.....	14
3.3.1.7. Parere da parte del Collegio dei revisori dei Conti	14
3.3.1.8. Trasmissione del Piano triennale 2025-2027 e del Piano annuale 2025	15

3.3.1.1. Piano triennale 2025-2027 del fabbisogno del personale e Piano annuale 2025

La presente sezione è finalizzata all'individuazione delle esigenze di personale del Comune di Lainate per il triennio 2025-2027, tenendo conto delle competenze già presenti e di quelle da selezionare rispetto agli obiettivi assegnati alla struttura nei documenti di programmazione, in particolare nel DUP e in quelli assorbiti dal presente PIAO.

Nel rispetto dell'art.6 c.1 del D.L.80/2021 e del DPR 81/2022, Il Piano triennale 2025-2027 del fabbisogno del personale e il Piano annuale 2025 è assorbito nel Piano Integrato delle attività ed organizzazione 2025-2027 (di seguito denominato PIAO 2025-2027) e ne costituisce la sezione 3.3.1.

3.3.1.2. Quadro normativo vigente

Al fine di comprendere i limiti e le modalità seguite appare utile effettuare prioritariamente un'analisi delle varie disposizioni di legge vigenti in materia di programmazione triennale del fabbisogno di personale, richiamate di seguito:

- l'art. 39, comma 1 della L. 27/12/1997 n. 449 (Finanziaria 1998) che stabilisce: *“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 legge 2 aprile 1968 n. 482”* (categorie protette).
- L'art. 89, comma 5 del D.Lgs. 267/2000 che stabilisce: *“Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari”*.
- L'art. 91, comma 1, del DLgs. 267/2000 che stabilisce: *“Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di Personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.*
- L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., che stabilisce:
 1. *Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
 2. *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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.*
 3. *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6*

luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

4-bis. - (Comma abrogato dall'art. 4 comma 1 lett. c) D.Lgs. 75/2017).

5. Omissis...

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

6-bis. Omissis...

• L'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., che stabilisce:

1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.

- I DM del Dipartimento della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018 e del 22 luglio 2022 che, in attuazione all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., definiscono le linee di indirizzo per la predisposizione del fabbisogno di personale da parte delle pubbliche amministrazioni;
- L'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. che stabilisce:
 1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma uno, 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. *Omissis....*
- L'art. 1 della L. 296/2006 (finanziaria 2007) e ss.mm.ii. che stabilisce ai seguenti commi:

557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interna 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:

 - a) lettera abrogata dall'art. 16, comma 1, D.L. 113/2016, convertito dalla L. 160/2016;*
 - 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 organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*

557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del DLgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione dei rapporti di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti parte dell'ente.

557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni dalla L. 133/2008.

557-quater. 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.
- L'art. 1 della L. 145/2018 che cita testualmente:

Al comma 360: *“A decorrere dall'anno 2019, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, procedono al reclutamento del personale secondo le modalità semplificate individuate con il decreto di cui al comma 300. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo precedente, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente.”*
- L'art. 3, comma 8, della L. 56/2019, modificato dall'art. 1, comma 10 bis del DL 27 dicembre 2024 n. 202 (Decreto mille proroghe), convertito con modificazioni dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15, che cita testualmente: *“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2025, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.”*
- L'art. 17, comma 1-bis del DL162/219, convertito con L. 8/2020 che cita testualmente: *“Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2021, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal*

comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”.

- L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con L. 58/2019 che cita testualmente: “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. 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.”
- L'art. 13, commi 6,7 e 8 del CCNL comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 che cita testualmente:

“6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

 - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - b) titolo di studio;
 - c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”.

3.3.1.3. Capacità assunzionale nel rispetto dell'art. 33, comma 2 del DL 34/2019

L'art. 33, comma 2 del DL 34/2019 e ss.mm.ii ha introdotto nuovi criteri per il calcolo della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato degli enti locali, basata sulla sostenibilità finanziaria della spesa.

La normativa attuativa al DL sopra indicato è la seguente:

- Il DM Funzione Pubblica del 17/03/2020 che stabilisce i valori soglia, nonché le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia. Precisa inoltre che la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562 della legge 27/12/2006, n. 296.
- La Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica del 13/05/2020, esplicitativa del DM del 17/03/2020, che precisa che il regime attuativo della capacità assunzionale dei Comuni previsto dall'articolo 33 comma 2, del citato DL 34/2019 si applica a decorrere dal 20/04/2020.

Sulla base della suddetta normativa, il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, determinato sui dati dei Rendiconti 2021, 2022 e 2023, posiziona il Comune di Lainate al 18,38%, quindi al di sotto dei valori soglia di massima spesa del personale individuati nell'art. 4, comma 1 lett. f) (27%) del DM FP del 17/03/2020 e pertanto, è possibile procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2025-2027 nel rispetto dell'art. 1 del medesimo decreto e dell'art. 1.3, "PRIMA FATTISPECIE - Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato" della suddetta Circolare esplicitativa.

Si precisa che dai dati di bilancio della spesa di personale e delle entrate correnti sono state escluse le seguenti voci previste dalle normative vigenti:

- Rimborsi personale in comando (art. 1, comma 2 lett. a) DM FP 17/03/2022 e Deliberazione Corte Conti sezione regionale Veneto n. 17/22)
- Rimborsi Convenzione di segreteria (Art. 3 ultimo periodo DM Interno 21/10/2020);
- Incentivi di progettazione - art. 113 DLgs. 50/2016 (Deliberazioni Corte Conti Sezioni Regionali di Controllo Lombardia 73/2021, Abruzzo 249/2021 e Liguria 1/2022);
- Arretrati contrattuali 2019-2021 erogati nell'anno 2022 per effetto del CCNL 2019-2021 stipulato in data 16/11/2022 (art. 3, comma 4 ter DL 36/2022, convertito con L. 79/2022).

Nel rispetto di quanto sopra indicato si riportano in sintesi i dati rilevanti ai fini della costruzione del Piano triennale del fabbisogno di personale sono:

Anno di riferimento	Incremento spesa personale per assunzioni	Nuovo limite spesa personale	
2025	€ 1.532.712,76	€ 4.800.835,69	Spesa 2023 + incremento

3.3.1.4. Situazione di partenza fasi per l'individuazione delle esigenze assunzionali

Il punto di partenza per la predisposizione del Piano triennale 2025/2027 del fabbisogno del personale è la dotazione organica all'01/01/2025, rideterminata in applicazione della Delibera di GC n. 264 del 30/12/2024 ad oggetto "Trasferimento interno del personale in servizio nell'UO Biblioteca presso alte UO dell'Ente" che evidenzia i profili professionali coperti e vacanti:

DOTAZIONE ORGANICA AL 01/01/2025

Area	Profili professionali dall'01/04/2023	Posti DO	Tempo del lavoro	Poti coperti	Posti vacanti	posti DO	posti coperti	posti vacanti	STIPENDIO TABELLARE DELLE NUOVE AREE TABELLA G CCNL 16/11/2022 COMPRESIVO DI 13° MENSILITA'	SPESA TEORICA PER LA COPERTURA DELLA DOTAZIONE ORGANICA
Operatori Esperti	Collaboratore servizi di supporto	2	100,00%	2	0	10	10	0	20.620,72	41.241,44
	Collaboratore amministrativo	7	100,00%	7	0				20.620,72	144.345,04
	Collab. Tecnico Manutentivo	1	100,00%	1	0				20.620,72	20.620,72
Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	34	100,00%	29	5	65	54	11	23.175,61	787.970,74
	Istruttore amministrativo-contabile	1	91,66%	1	0				23.175,61	16.222,93
	Istruttore amministrativo-contabile (a)	1	70,00%	1	0				23.175,61	38.624,47
	Istruttore amministrativo-contabile	2	83,33%	2	0				23.175,61	38.624,47
	Istruttore amministrativo-contabile (DA ASSUNZIONE)	2	83,33%	2	0				23.175,61	162.229,27
	Istruttore tecnico	7	100,00%	6	1				23.175,61	23.175,61
	Istruttore informatico	1	100,00%	1	0				23.175,61	393.985,37
	Agente di Polizia Locale	17	100,00%	12	5				23.175,61	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario economico finanziario	2	100,00%	2	0	22	19	3	25.146,71	50.293,42
	Funzionario amministrativo	7	100,00%	6	1				25.146,71	176.026,97
	Funzionario amministrativo	1	83,33%	1	0				25.146,71	20.954,75
	Funzionario tecnico	7	100,00%	6	1				25.146,71	176.026,97
	Funzionario tecnico	1	50,00%	1	0				25.146,71	12.573,36
	Funzionario di Polizia Locale	3	100,00%	2	1				25.146,71	75.440,13
	Funzionario assistente sociale	1	100,00%	1	0				25.146,71	25.146,71
Totale DOTAZIONE ORGANICA		97		83	14	97	83	14		2.203.502,37

(a) Il posto sarà cancellato per cessazione della dipendente a decorrere dall'01/03/2025

Nel rispetto dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii, si prende atto dell'assenza nell'anno 2025, di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale nell'Ente, così come risulta dalle attestazioni trasmesse dai Responsabili di Settore depositate agli atti presso il servizio Personale.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 27/03/2023 si è preso atto del nuovo sistema di classificazione professionale del personale di cui al Titolo III, Capo I del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, adottato con effetto automatico dal 1° aprile 2023.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 20/02/2025 è stata approvata, a decorrere dall'01/03/2025, la nuova struttura organizzativa del Comune di Lainate suddivisa in Settori e Servizi.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 10/03/2025 è stata approvata la pesatura e la graduazione dei Settori che compongono la nuova struttura organizzativa a cui attribuire l'incarico di Elevata Qualificazione.

Con Determinazione n. 185 del 14/03/2025, in attuazione dalla Deliberazione di G.C. n. 39/2025, sono stati determinati gli importi delle retribuzioni di posizione annui, comprensivi di 13° mensilità, da attribuire ai titolari degli incarichi di E.Q..

In data 14/03/2025 è stato pubblicato l'avviso di selezione interna per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione e con Decreti sindacali dal n.10 al n.16 del 02/04/2025 e sono stati conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione relativi ai Settori che formano la nuova struttura organizzativa approvata con deliberazione di G.C. 39/2025.

Nell'anno 2025, sono in corso di espletamento le seguenti procedure di assunzione a tempo pieno e indeterminato approvate, con deliberazioni di Giunta Comunale n. 36 del 26/02/2024 e n.228 del 25/11/2024, nel Piano triennale 2024-2026 del fabbisogno del personale e nel Piano annuale 2024:

- n.1 Istruttore Tecnico - Area degli Istruttori la cui assunzione è avvenuta a decorrere dal 15/01/2025;
- n. 5 Istruttori amministrativi contabili - Area degli istruttori mediante selezione pubblica per esami in corso di espletamento;
- n. 5 Agenti di Polizia Locale mediante selezione pubblica per esami in corso di espletamento;
- n. 1 Funzionario Amministrativo la cui assunzione è avvenuta dall'01/04/2025;
- n. 1 Funzionario Polizia Locale la cui assunzione avverrà a decorrere dall'01/05/2025.

Le cessazioni previste nel triennio 2025-2027, sono le seguenti:

Anno 2025:

- n. 1 Istruttore Amministrativo - Area degli istruttori, impiegato presso il Settore 1 Servizi alla Persona la cui cessazione è avvenuta a decorrere dall'01/03/2025 ed il cui posto vacante, nel rispetto del programma del Fabbisogno di personale 2024-2026 - Modifica 02, approvato con Deliberazione n.228 del 25/11/2024, è stato cancellato;
- n. 1 Istruttore Amministrativo-Contabile - Area degli Istruttori, impiegato presso il Settore 2 Affari Generali, la cui cessazione è avvenuta a decorrere dall'01/03/2025 per mobilità presso altro Ente Locale;
- n. 1 Istruttore Amministrativo-Contabile - Area degli Istruttori, impiegato presso il Settore 2 Affari Generali, la cui cessazione è avvenuta a decorrere dall'01/04/2025 per dimissioni volontarie;
- n. 1 Agente di Polizia Locale - Area degli Istruttori, la cui cessazione è avvenuta a decorrere dall'01/04/2025, per dimissioni volontarie motivate dall'assunzione del dipendente a tempo pieno e indeterminato presso altro Ente locale in quanto vincitore di concorso pubblico, con diritto alla conservazione del posto senza retribuzione per l'intero periodo di prova (Art. 25 CCNL 16/11/2022);
- n. 1 Collaboratore amministrativo - Area Operatori Esperti, impiegato presso il Settore 2 Affari Generali la cui cessazione avverrà a decorrere dall' 08/09/2025 per pensionamento.

Anno 2026:

- n. 1 Collaboratore amministrativo-Area degli Operatori Esperti, impiegato presso il Settore 7 Polizia Locale, la cui cessazione avverrà presumibilmente nel mese di novembre per pensionamento;
- n. 1 Istruttore Amministrativo-Contabile - Area degli Istruttori, impiegato presso il Settore 1 Servizi alla Persona, la cui cessazione avverrà presumibilmente entro il mese di giugno per quiescenza;
- n. 1 Agente di Polizia Locale - Area degli Istruttori, la cui cessazione avverrà presumibilmente entro il mese di novembre per quiescenza;
- n. 1 Funzionario Amministrativo - Area dei Funzionari ed elevate qualificazioni, impiegato presso il Settore 1 Servizi alla Persona, la cui cessazione avverrà presumibilmente entro il mese di novembre per quiescenza.

Anno 2027:

- n. 1 Funzionario Tecnico - Area dei Funzionari ed elevate qualificazioni, impiegato presso il Settore 5 Pianificazione e governo del Territorio, la cui cessazione avverrà presumibilmente entro l'anno per quiescenza.

Con riferimento alle assunzioni obbligatorie questo ente è in linea con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999 e ss.mm.ii...

Inoltre non sono previste e non sono in essere rapporti di lavoro a tempo determinato, compreso quelli per l'attuazione del PNRR .

Ai fini della preparazione del Piano triennale del fabbisogno di personale ogni Responsabile di Settore, nel rispetto dell'art. 17, comma 1 lett. d-bis) del DLgs. 165/2001 e s.m.i., ha predisposto, per il Settore di competenza, la proposta di fabbisogno di personale tenendo conto degli obiettivi strategici, delle attività ordinarie e del turn over previsto nel triennio 2025-2027.

Tenuto conto delle proposte espresse dai Responsabili di Settore, degli obiettivi inseriti nei documenti di programmazione, in particolare nel DUP, e in quelli assorbiti dal presente PIAO, delle competenze già presenti e di quelle da selezionare rispetto agli obiettivi assegnati, nonché dei limiti dettati dai nuovi criteri di calcolo della capacità assunzionale, al fine di assicurare all'interno dei settori le risorse umane necessarie per garantire elevati livelli di efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi ai cittadini, l'Amministrazione Comunale, individua le seguenti esigenze prioritarie assunzionali:

ANNO 2025:

- la copertura dei posti vacanti o che si renderanno vacanti per cessazione del personale come descritto nel Piano del fabbisogno triennale 2025-2027 e nel Piano annuale 2025;
- l'incremento in dotazione organica di n. 1 unità di Funzionario tecnico - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione da impiegare nel Settore 4 Lavori Pubblici e Manutenzioni;
- l'incremento in dotazione organica di n. 1 unità di Istruttore Amministrativo - Area degli Istruttori da impiegare nel Settore 3 Programmazione e Gestione finanziaria, Servizi informativi, Partecipate e SUAP;
- l'incremento in dotazione organica di n. 1 unità di Istruttore Tecnico - Area degli Istruttori da impiegare nel Servizio 5 Pianificazione e Governo del territorio.
- l'avvio nel 2025 della procedura per le progressioni tra aree in regime transitorio, di cui all'art. 13, commi 6,7 e 8 del CCNL 16/11/2022, per n. 2 passaggi dall'Area Operatori Esperti all'Area Istruttori, il cui budget, al netto dei contributi e IRAP, è pari ad € 5.124,42. La quota pari ad € 3.822,58 è finanziata con le risorse residue non utilizzate nell'anno 2024 determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612, della L. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022) nella misura massima dello 0,55% del Monte salari 2018 (12.903,85) e pertanto è considerata in deroga alla norme sulla capacità assunzionale ex art. 33 c. 2 DL 34/2019 e s..m..ii. La restante quota (€ 1.301,84) è invece soggetta ai limiti dell'art. 33 c. 2 DL 34/2019 e ss.mm.ii.

ANNI 2026-2027:

- la copertura dei posti che si renderanno vacanti per cessazione del personale come descritto nel Piano del fabbisogno triennale 2025-2027 e nel Piano annuale 2025.

In considerazione delle attuali disponibilità finanziarie del Bilancio 2025-2027, si fa presente che il finanziamento di nuove assunzioni, ad integrazione della dotazione organica vigente (n. 1 unità di Funzionario Tecnico + n. 1 unità di Istruttore Amministrativo+ n. 1 unità di Istruttore Tecnico), non risulta attualmente sostenibile.

Verranno pertanto programmate con il presente PTFP 2025-2027, soltanto le assunzioni a tempo indeterminato dei posti che si renderanno vacanti e le progressioni tra aree come sopra indicato. Si auspica

di reperire nel prossimo futuro risorse di bilancio per programmare successivamente le esigenze di incremento della dotazione organica.

Si riporta di seguito il Piano del fabbisogno triennale 2025-2027 e del Piano annuale 2025 che la Giunta Comunale approva con il presente PIAO 2025-2027:

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025-2027

PROGRAMMA ANNUALE 2025

AREA	POSTI DA COPRIRE PER AREA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI DA COPRIRE PER PROFILO PROFESSIONALE	DATA DI ASSUNZIONE	TIPOLOGIA ASSUNZIONE	SETTORE	MODALITA' DI COPERTURA	SPESE BILANCIO (RETRIBUZIONE+ ONERI RIFLESSI+IRAP) PERIODO ASSUNZIONE 2025	SPESE BILANCIO A REGIME (RETRIBUZIONE+ ONERI RIFLESSI+IRAP)	NOTE
ISTRUTTORI	4	Agente di Polizia Locale	1	01/10/2025	Tempo pieno e indeterminato	Polizia Locale	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 8.790,81	€ 35.163,23	Assunzione subordinata al superamento del diritto di conservazione del posto del dipendente dimissionario
		Istruttore Amministrativo-contabile	2	01/05/2025	Tempo pieno e indeterminato	Affari Generali	Scorrimento graduatoria vigente	€ 44.306,59	€ 66.459,88	Posti vacanti
		Istruttore Amministrativo-contabile	1	16/09/2025	Tempo pieno e indeterminato	Affari Generali	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 9.692,07	€ 33.229,94	Posto di Collaboratore Amm.vo (Area Operatori Esperti) che si renderà vacante a decorrere dal 8/09/2025 e che verrà trasformato in Istruttore Amm.vo (Area Istruttori)
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	Funzionario Tecnico	1	01/10/2025	Tempo pieno e indeterminato	Lavori Pubblici e Manutenzioni	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 8.491,50	€ 33.966,01	Posto vacante

PROGRESSIONI TRA AREE IN REGIME TRANSITORIO (ART. 13, COMMI 6,7,8 CCNL 16/11/2022) ANNO 2024

PASSAGGI TRA AREE				UNITA'	SETTORE/UE	DECORRENZA	MODALITA' DI COPERTURA	INCREMENTO RETRIBUZIONE ANNUA COMPRESIVA DI ONERI RIFLESSI +IRAP	NOTE
DA		A							
AREA	PROFILO	AREA	PROFILO						
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMM.VO	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	2	Da definire	01/06/2025	Procedura secondo Regolamento Comunale	€ 7.080,92	
SPESE COMPLESSIVA								€ 7.080,92	

ANNO 2026

AREA	POSTI DA COPRIRE PER AREA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI DA COPRIRE PER PROFILO PROFESSIONALE	DATA DI ASSUNZIONE	TIPOLOGIA ASSUNZIONE	SETTORE	MODALITA' DI COPERTURA	SPESE BILANCIO (RETRIBUZIONE+ ONERI RIFLESSI+IRAP) PERIODO ASSUNZIONE 2026	SPESE BILANCIO A REGIME (RETRIBUZIONE+ ONERI RIFLESSI+IRAP)	NOTE
ISTRUTTORI	3	Agente di Polizia Locale	1	01/09/2026	Tempo pieno e indeterminato	Polizia Locale	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 11.721,08	35.163,23	Assunzione subordinata alla cessazione per pensionamento di n. 1 unità con medesimo profilo professionale
		Istruttore Amministrativo-contabile	1	01/06/2026	Tempo pieno e indeterminato	Servizi alla Persona	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 19.384,13	33.229,94	Assunzione subordinata alla cessazione per pensionamento di n. 1 unità con medesimo profilo professionale
		Istruttore Amministrativo-contabile	1	01/11/2026	Tempo pieno e indeterminato	Polizia Locale	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 5.538,32	33.229,94	Assunzione subordinata alla cessazione per pensionamento di n. 1 unità con cambio Area da Operatore Esperto a Istruttore
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	Funzionario Amministrativo	1	01/11/2026	Tempo pieno e indeterminato	Servizi alla Persona	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 6.009,99	36.059,95	Assunzione subordinata alla cessazione per pensionamento di n. 1 unità con medesimo profilo professionale

ANNO 2027

AREA	POSTI DA COPRIRE PER AREA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI DA COPRIRE PER PROFILO PROFESSIONALE	DATA DI ASSUNZIONE	TIPOLOGIA ASSUNZIONE	SETTORE	MODALITA' DI COPERTURA			NOTE
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	Funzionario Tecnico	1	01/11/2027	Tempo pieno e indeterminato	Pianificazione e Governo del territorio	Procedura selettiva prevista dalla normativa vigente	€ 6.031,80	36.190,82	Assunzione subordinata alla cessazione per pensionamento di una unità in servizio con medesimo profilo professionale.

Si precisa che il Piano triennale 2025-2027 ed il piano annuale 2025 del personale, approvati con il presente PIAO, potranno essere modificati in qualunque momento qualora si dovessero verificare sopravvenute esigenze organizzative e/o novità legislative tali da richiedere modifiche rispetto al triennio di riferimento.

3.3.1.5. Verifica del rispetto dei limiti imposti dalle normative vigenti in materia di contenimento di spesa del personale e di limiti assunzionali

Le assunzioni riportate nel Piano triennale 2025-2027 e nel Piano annuale 2025 possono essere programmate in quanto l'Ente è in regola con il rispetto dei limiti imposti dalle normative vigenti in materia di contenimento di spesa del personale e di limiti assunzionali come di seguito evidenziato:

- le assunzioni di personale a tempo indeterminato inserite nel Piano triennale 2025-2027 e nel Piano annuale 2025 sopra riportato, rispettano il nuovo regime della capacità assunzionale a tempo indeterminato di cui all'art. 33 c. 2 del DL 34/2019 e rientrano nei limiti massimi di incremento assunzionale possibile come di seguito indicato:

ANNO 2025		ANNO 2026		ANNO 2027	
Nuovo limite spesa personale 2025	4.800.835,69	Nuovo limite spesa personale 2025	4.800.835,69	Nuovo limite spesa personale 2025	4.800.835,69
spesa personale rendiconto 2023 DL 34/2019 (a detrarre)	-3.268.122,93	spesa personale rendiconto 2023 DL 34/2019 (a detrarre)	-3.268.122,93	spesa personale rendiconto 2023 DL 34/2019 (a detrarre)	-3.268.122,93
Cessazioni 2023-2025	664.714,37	Cessazioni 2023-2025	664.714,37	Cessazioni 2023-2025	664.714,37
Incremento max assunzioni a tempo indeterminato (a)	2.197.427,13	disponibilità residua assunzioni a tempo indeterminato (a)	1.203.428,06	Incremento residua assunzioni a tempo indeterminato (a)	1.070.305,69
assunzioni a regime programmate 2023-2024 per 12 mesi	924.901,86	assunzioni a regime programmate 2025	93.097,85	assunzioni a regime programmate 2026	89.171,69
assunzioni programmate 2025 per una media di n. 5 mesi	69.097,21	assunzioni programmate 2026 per una media di n. 4 mesi	40.024,53	assunzioni programmate 2027 per una media di n. 2 mesi	5.196,62
Spesa complessiva assunzioni 2023-2024 per 12 mesi e 2025 per media 3 mesi (b)	993.999,07	Spesa complessiva assunzioni 2025 una media di 7 mesi e 2026 per n. 4 mesi (b)	133.122,38	Spesa complessiva assunzioni 2026 per una media di 8 mesi e 2026 per n. 2 mesi (b)	94.368,32
disponibilità residua (a-b)	1.203.428,06	disponibilità residua (a-b)	1.070.305,69	disponibilità residua (a-b)	975.937,37

Inoltre le assunzioni programmate nel triennio 2025-2027 trovano copertura finanziaria negli stanziamenti dei capitoli della spesa di personale del BP 2025-2027.

Infine:

- nell'anno 2024 il Comune di Lainate ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa di personale rispetto al valore medio del triennio 2011-2013 ed anche per il triennio 2025-2027 si prevede il rispetto del suddetto vincolo;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 85 del 23/12/2024 sono stati approvati la nota di aggiornamento del DUP 2025-2027 e il Bilancio di Previsione 2025-2027 che è stato trasmesso alla BDAP nei termini di legge;
- con Delibera di Giunta Comunale n.259 del 30/12/2024 è stato approvato il PEG 2025-2027;
- il Piano della Performance 2025-2027 costituisce la Sezione 2.2.1 del presente PIAO 2025-2027;
- il Piano triennale delle azioni positive 2025-2027 costituisce la Sezione 2.2.2 del presente PIAO 2025-2027;
- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.L. 66/2014.

3.3.1.6. Rimodulazione della Dotazione Organica

L'approvazione del Piano triennale 2025-2027 del fabbisogno del personale determina, nel rispetto dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., la rimodulazione della consistenza della dotazione organica, in termini di potenziale finanziario massimo, composta dalla somma della spesa tabellare relativa al personale in servizio e di quella di cui sono programmate le assunzioni da effettuarsi nel rispetto dei limiti imposti dalle normative vigenti in materia di contenimento di spesa del personale e di limiti assunzionali come di seguito riportato:

DOTAZIONE ORGANICA AL 01/04/2025										
Area	Profili professionali dall'01/04/2023	Posti DO	Tempo del lavoro	Poti coperti	Posti vacanti	posti DO	posti coperti	posti vacanti	STIPENDIO TABELLARE DELLE NUOVE AREE TABELLA G CCNL 16/11/2022 COMPENSIVO DI 13° MENSILITA'	SPESA TEORICA PER LA COPERTURA DELLA DOTAZIONE ORGANICA
Operatori Esperti	Collaboratore servizi di supporto	2	100,00%	2	0	10	10	0	20.620,72	41.241,44
	Collaboratore amministrativo	7	100,00%	7	0				20.620,72	144.345,04
	Collab. Tecnico Manutentivo	1	100,00%	1	0				20.620,72	20.620,72
Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	35	100,00%	28	7	64	51	13	23.175,61	811.146,35
	Istruttore amministrativo-contabile	0	70,00%	0	0				23.175,61	0,00
	Istruttore amministrativo-contabile	2	83,33%	2	0				23.175,61	38.624,47
	Istruttore amministrativo-contabile (DA ASSUNZIONE)	2	83,33%	2	0				23.175,61	38.624,47
	Istruttore tecnico	7	100,00%	7	0				23.175,61	162.229,27
	Istruttore informatico	1	100,00%	1	0				23.175,61	23.175,61
	Agente di Polizia Locale	17	100,00%	11	6				23.175,61	393.985,37
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario economico finanziario	2	100,00%	2	0	22	20	2	25.146,71	50.293,42
	Funzionario amministrativo	7	100,00%	7	0				25.146,71	176.026,97
	Funzionario amministrativo	1	83,33%	1	0				25.146,71	20.954,75
	Funzionario tecnico	7	100,00%	6	1				25.146,71	176.026,97
	Funzionario tecnico	1	50,00%	1	0				25.146,71	12.573,36
	Funzionario di Polizia Locale	3	100,00%	2	1				25.146,71	75.440,13
	Funzionario assistente sociale	1	100,00%	1	0				25.146,71	25.146,71
Totale DOTAZIONE ORGANICA		96		81	15	96	81	15		2.210.455,05

3.3.1.7. Parere da parte del Collegio dei revisori dei Conti

Nel rispetto dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001 e dell'art. 239 del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. in data 09/04/2025 ns. Prot. 10930/2025 è stato acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori del Conti relativo alla proposta del Piano triennale 2025-2027 del fabbisogno del personale e del Piano annuale 2025, che si allega.

3.3.1.8. Trasmissione del Piano triennale 2025-2027 e del Piano annuale 2025

Nel rispetto dell'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. il presente Piano triennale 2025-2027 del fabbisogno di personale e Piano annuale 2025 sarà trasmesso al Dipartimento della Funzione pubblica secondo le modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con propria circolare n. 18/2018.

Il Piano sarà altresì trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti, alle OO.SS. territoriali e alla RSU.



Ufficio dell'Organo di Revisione

Verbale n. 79/2025

PARERE SULLA PROPOSTA DEL "PIANO TRIENNALE 2025 - 2027 DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE E PIANO ANNUALE 2025" - SEZIONE 3.3.1 PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 (PIAO 2025-2027)

L'anno 2025 il giorno 08 aprile in videoconferenza l'Organo di Revisione nominato con Delibera Consiliare n. 10 del 07 marzo 2022, esecutiva dal 17/04/2022, (in prorogatio dal 08/03/2025 – come previsto da norma di legge e comunicata in data 27/02/2025 al Consiglio Comunale), nelle persone di:

Rag. Natali Elisabetta in qualità di Presidente
Dott. Lascioli Giovanni Pietro in qualità di Componente
Dott. Cortese Giuseppe Domenico in qualità di Componente

Richiamati l'art. 19, comma 8 della L. 448/2001 e l'art. 29 del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto l'art. 1, commi 557 e ss, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e s.m.i. che stabiliscono i vincoli relativi alla spesa di personale;

Richiamato l'art. 6 del DL 80/2021, convertito con L. 113/2021 che ha introdotto nell'ordinamento il Piano integrato di attività o organizzazione (di seguito denominato PIAO 2025-2027) che, nella sezione 3.3.1 assorbe il Piano triennale 2025-2027 del fabbisogno del personale e il Piano annuale 2025 (di seguito denominato PTFP 2025-2027);

Richiamati:

- l'art.33, comma 2 del D.L.34/2019 convertito dalla L.58/2019 che stabilisce il nuovo regime per la determinazione della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato per gli Enti Locali, basato sulla flessibilità finanziaria della spesa;
- il DM Funzione Pubblica del 17/03/2020: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", attuativo dell'art. 33, comma 2 del DL 34/2019, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020;
- La Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica del 13/05/2020, pubblicata in G.U. n. 226 dell'11/09/2020, esplicitativa del DM 17/03/2020, che precisa che il regime attuativo della capacità assunzionale dei Comuni previsto dall'articolo 33 comma 2, del citato DL 34/2019 si applica a decorrere dal 20/04/2020;

Richiamato l'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022;

Richiamate:

- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 29/04/2024 "Approvazione del Rendiconto di Gestione 2023;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 85 del 23/12/2024 "Approvazione della nota di aggiornamento al documento unico di programmazione (DUP) 2025-2027, del bilancio di previsione 2025-2027 e dei relativi allegati";
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 259 del 30/12/2024 "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027;

Vista la proposta del "Piano triennale 2025-2027 del fabbisogno del personale e Piano annuale 2025 – Sezione 3.3 PIAO 2025-2027, trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti in data 07/04/2025;

Preso atto che il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, determinato sui dati dei Rendiconti 2021, 2022 e 2023, posiziona il Comune di Lainate al 18,38%, quindi al di sotto dei valori soglia di massima spesa del personale individuati nell'art. 4, comma 1 lett. f) (27%) del DMFP del 17/03/2020 e pertanto, è possibile procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2025-2027 nel rispetto dell'art. 1 del medesimo decreto e dell'art. 1.3, "PRIMA FATTISPECIE - *Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato*" della suddetta Circolare esplicativa;

Rilevato che le assunzioni riportate nel PTFP 2025-2027 possono essere programmate in quanto l'Ente è in regola con il rispetto dei limiti imposti dalle normative vigenti in materia di contenimento di spesa del personale e di limiti assunzionali come di seguito evidenziato:

- le assunzioni programmate nel PTFP 2025-2027 trovano copertura finanziaria negli stanziamenti dei capitoli della spesa di personale del BP 2025-2027;
- nell'anno 2024 il Comune di Lainate ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa di personale rispetto al valore medio del triennio 2011-2013 ed anche per il triennio 2025-2027 si prevede il rispetto del suddetto vincolo;
- il Piano della Performance 2025-2027 costituisce la Sezione 2.2.1 del PIAO 2025-2027;
- il "Piano triennale delle azioni positive 2025-2027" costituisce la Sezione 2.2.2 del PIAO 2025-2027;
- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.L. 66/2014.

Rilevato altresì che la Proposta del PTFP 2025-2027 prevede la procedura per le progressioni tra aree in regime transitorio, di cui all'art. 13, commi 6,7 e 8 del CCNL 16/11/2022, per n. 2 passaggi dall'Area Operatori Esperti all'Area Istruttori, il cui budget, al netto dei contributi e IRAP, è pari ad € 5.124,42.

Preso atto che la quota pari ad € 3.822,58 è finanziata con le risorse residue non utilizzate nell'anno 2024 determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612, della L. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022) nella misura massima dello 0,55% del Monte salari 2018 (12.903,85) e pertanto è considerata in deroga alle norme sulla capacità assunzionale ex art. 33 c. 2 DL 34/2019 e s.m.ii. La restante quota (€ 1.301,84) è invece soggetta ai limiti dell'art. 33 c. 2 DL 34/2019 e ss.mm.ii.;

Rilevato che l'approvazione del PTFP determina, nel rispetto dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., la rimodulazione della consistenza della dotazione organica in termini di potenziale finanziario massimo, così come riportata nel punto 3.3.1.6 della proposta di PTFP, composta dalla somma della spesa tabellare relativa al personale in servizio e di quella di cui sono programmate le assunzioni da effettuarsi nel rispetto dei limiti imposti dalle normative vigenti in materia di contenimento di spesa del personale e di limiti assunzionali;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

alla proposta di Piano Triennale 2025-2027 del fabbisogno triennale del personale e del Piano annuale 2025 che costituisce la sezione 3.3.1 del PIAO 2025-2026

L'Organo di Revisione

Rag. Elisabetta Natali

Dott. Giovanni Pietro Lascioli

Dott. Giuseppe Domenico Cortese