

COMUNE DI CUVEGLIO

PROVINCIA DI VARESE



PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027

**AGGIORNAMENTO DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
SOTTOSEZIONE PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-
2027**

PREMESSA:

La Giunta Comunale con propria deliberazione n. 37 del 14.04.2025, ha approvato il **PIAO 2025-2027**, che ha assorbito gli adempimenti relativi al Piano Triennale del Fabbisogno del Personale e prevedeva le seguenti assunzioni nel corso dell'anno 2025-2026-2027:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO CCNL 19-21 (colonna tabella G) tabellare + oneri riflessi
2025	- n. 1 unità di personale presso l'Area Economico Finanziaria, Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione – Ex categoria D – Ex posizione economica D1	Bando di concorso espletato con graduatoria valida	23.212,35 € 6.193,05 €
	- n.1 unità di personale presso l'Area Segreteria Affari generali – Servizi sociali - Assistente sociale, Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - Ex categoria D – Ex posizione economica D1 - part-time 24h settimanali	Bando di concorso	15.474,90 € 4.128,70 €
	- n. 1 unità di personale presso l'Area Tecnica Manutentiva, Area degli Istruttori– Ex categoria giuridica C – Ex posizione economica C1 - part-time 18h settimanali	Bando di concorso effettuato nel 2024 con assunzione dal 01.01.2025	10.696,43 € 2.853,81 €
	- n. 1 unità di personale presso l'Area Tecnica Manutentiva, Area degli Operatori Esperti - Ex categoria giuridica B –Ex posizione economica B1.	Bando di concorso effettuato nel 2024 con assunzione dal 16.02.2025	18.283,31 € 4.877,99 €
2026	Non sono previste assunzioni.	//	//
2027	Non sono previste assunzioni.	//	//

Inoltre, successivamente all'approvazione del PIAO 2025-2027, si sono riscontrate le seguenti modifiche all'interno dell'organizzazione dell'Ente:

- ✓ Rinuncia incarico di elevata qualificazione dell'area polizia locale con decorrenza dal 1° maggio 2025 (Decreto del Sindaco n. 1 del 30.04.2025);
- ✓ Concessione congedo straordinario retribuito per il periodo dal 1° giugno 2025 al 30 novembre 2025, ai sensi e con le modalità di cui all'art. 42, comma 5 e seguenti, del D. Lgs. 26 maggio 2001, n. 151 al Comandante di Polizia Locale (Determinazione Area Segreteria Affari generali n. 55 del 30.04.2025)

A fronte delle modifiche anzidette si rende necessario riprogrammare le assunzioni di personale e pertanto effettuare una modifica al PIAO 2025-2027, che comporta l'approvazione dell'aggiornamento allo stesso con riferimento alle sezioni che subiscono le variazioni.

RIFERIMENTI NORMATIVI:

Si riportano le fonti normative in materia di assunzioni di personale e di vincoli di spesa, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato:

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

«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, incoerenza 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.»;
- l'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano triennale dei fabbisogni di personale è integralmente assorbito nel PIAO, precisamente nella SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO;
- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;
- l'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, così come modificato dall'art. 14-bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al

100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente;

- l'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria:
...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, e 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;
- il decreto in data 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, che ha definito le "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

SOSTENIBILITA' FINANZIARIA: CAPACITA' ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

A1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato:

Questo comune:

- ha un rapporto spesa del personale e media entrate correnti con riferimento al rendiconto 2024, che si posiziona al di sotto della soglia minima pari al 27,20%, come definito dalla tabella 1 del DM sopra citato;
- Il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti risulta essere INFERIORE al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 1 (art. 4 del D.M.

- 17.03.2020), collocando l'Ente nella c.d. fascia di "virtuosità";
- Per quel che concerne l'annualità 2025 il margine assunzionale è pari a **€. 102.098,09** ossia la differenza tra la proiezione di spesa dell'anno 2025 (€. 646.490,05) e la spesa massima di personale sostenibile (€. 748.588,14), di cui €. 30.472,31 derivante da variazione in diminuzione per ritardate assunzioni della dotazione organica 2025.

A2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale:

Questo comune:

- rispetta il limite di spesa di personale, di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, con riferimento al valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013;

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 571.027,81

Spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2025: Euro 479.736,42

A3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile:

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile 2009: Euro 47.056,00

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 46.494,06

A4) Situazioni di soprannumero o eccedenze di personale: non presenti.

A5) L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

A6) L'ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

NUOVA PROGRAMMAZIONE PERSONALE:

A seguito di quanto premesso si ritiene opportuno, a seguito delle modifiche intervenute, riprogrammare le **nuove assunzioni** di personale, tempo determinato/indeterminato, prevedendo di assumere le seguenti figure nel corso dell'anno 2025:

- assunzione di una unità di personale presso l'Area Polizia Locale – Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione – (Ex categoria D) – incarico ex art. 1, comma 557, della legge 311/2004 con un massimo di 6 ore settimanali;

A seguito delle previsioni di nuove assunzioni di cui sopra, si rende necessario procedere all'**aggiornamento della SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 - Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 14.04.2025.

Relativamente agli obblighi assunzionali di soggetti disabili di cui alla Legge n. 68/1999, si procederà alla verifica della sussistenza della quota d'obbligo una volta effettuate le assunzioni previste dal presente piano, procedendo di conseguenza alle necessarie determinazioni.

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

ANNO 2025: al momento, nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: al momento, nessuna cessazione prevista

ANNO 2027: al momento, nessuna cessazione prevista

Il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni e integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire.