



COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO
Provincia di Monza e Brianza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	3
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	3
Riferimenti normativi:.....	3
Premessa	3
3.3.1 Organigramma	4
3.3.2 Consistenza del personale al 31 dicembre 2023	6
3.3.3. Capacità assunzionale	7
3.3.4. Verifica del tetto alla spesa di personale	10
3.3.5. Lavoro flessibile – assunzioni a tempo determinato.....	11
- Assunzioni flessibili per il PNRR:.....	12
- Incarichi per il PNRR:.....	12
3.3.6. Progressioni tra aree	13
3.3.7. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale	14
3.3.8. Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere	15
3.3.9. Assunzioni obbligatorie.....	15
3.3.10. Stima del trend della cessazioni.....	15
3.3.11 Progressioni tra aree criteri e limiti di spesa.....	16
3.3.12. Obiettivi di trasformazione e allocazione delle risorse all'interno delle aree organizzative.....	17
3.3.13. Evoluzione del fabbisogno di personale – programma delle assunzioni.....	20
- Anno 2024 – Assunzioni a tempo indeterminato	20
- Anno 2025 – Assunzioni a tempo indeterminato	21
- Anno 2026 – Assunzioni a tempo indeterminato	21
3.3.14. Strategie per la copertura dei fabbisogni	21
- Anno 2024 – modalità di reclutamento	22
- Anni 2025 - 2026 – modalità di reclutamento.....	23
3.3.15. Verifica capacità assunzionale.....	23
3.3.16. Piano assunzionale 2024-2026	24
3.3.17 Piano assunzionale verifica limiti rendiconto 2022	27
3.3.18 Capacità assunzionale calcolo su dati rendiconto 2023	28
3.3.19 Piano assunzionale verifica limiti rendiconto 2023	29

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Riferimenti normativi:

1. Articolo 6 del decreto-legge 80/2021, convertito nella legge 113/2021, che introduce nel nostro ordinamento il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
2. Articolo 6 del decreto legislativo 165/2001, che disciplina il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP);
3. Articolo 1, comma 1, lettera a) del decreto del Presidente della Repubblica 81/2022, che sopprime gli adempimenti relativi al PTFP e prevede il suo assorbimento nel PIAO;
4. Articolo 4, comma 1, lettera c) del decreto ministeriale 132/2022, che contiene gli Schemi attuativi del PIAO;
5. Articolo 33, comma 2, del decreto-legge 34/2019, convertito nella legge 58/2019, che stabilisce la capacità assunzionale dei comuni;
6. Decreto ministeriale 17/03/2020, che attua l'articolo 33, comma 2, e definisce i parametri soglia e la capacità assunzionale dei comuni;
7. Articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006, che fissa il tetto di spesa di personale in valore assoluto;
8. Linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate il 08/05/2018 e integrate il 02/08/2022;
9. Articolo 33 del decreto legislativo 165/2001, che verifica le eccedenze di personale.

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021, è fondamentale per la gestione delle risorse umane e lo sviluppo organizzativo. In particolare, la sezione dedicata al fabbisogno di personale è cruciale per il bilanciamento tra le esigenze dei servizi, gli obiettivi programmatici e le competenze necessarie. Le strategie di gestione del capitale umano si applicano fin dalle scelte di reclutamento.

Nel piano triennale dei fabbisogni di personale oltre agli strumenti di reclutamento ordinario, per concorso, è possibile prevedere anche posizioni disponibili per le progressioni di carriera del personale, anche tra diverse aree, valorizzando l'esperienza professionale e l'accrescimento culturale maturati presso l'ente.

Il Decreto Legislativo n. 75/2017 ha introdotto importanti modifiche alla programmazione assunzionale delle Amministrazioni pubbliche, in particolare all'art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001. Questi cambiamenti hanno definito il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), con i seguenti obiettivi:

1. Ottimizzare l'uso delle risorse pubbliche: Il PTFP mira a garantire l'efficienza, l'economicità e la qualità dei servizi ai cittadini.
2. Coerenza con la pianificazione pluriennale: Il piano tiene conto delle attività e delle performance previste nel lungo termine e delle linee guida per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale.

3. Distribuzione ottimale delle risorse umane: Il PTFP coordina i processi di mobilità e reclutamento del personale, considerando anche le unità appartenenti alle categorie protette.
4. Risorse finanziarie: Il PTFP pianifica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, basandosi sulla spesa per il personale in servizio e rispettando le facoltà assunzionali previste dalla legge.

In seguito all'inserimento del Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, in base alle indicazioni della Commissione Arconet, è stato aggiornato con D.M. 25 luglio 2023 l'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, relativo al principio contabile applicato della programmazione, stabilendo che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) indichi, per ogni esercizio del DUP, le risorse finanziarie per i fabbisogni di personale, calcolate in base alla spesa per il personale in servizio e alle facoltà assunzionali vigenti, e consideri le necessità di funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il buon funzionamento dei servizi, rimettendo poi all'apposita sezione 3 del PIAO le specificazioni necessarie.

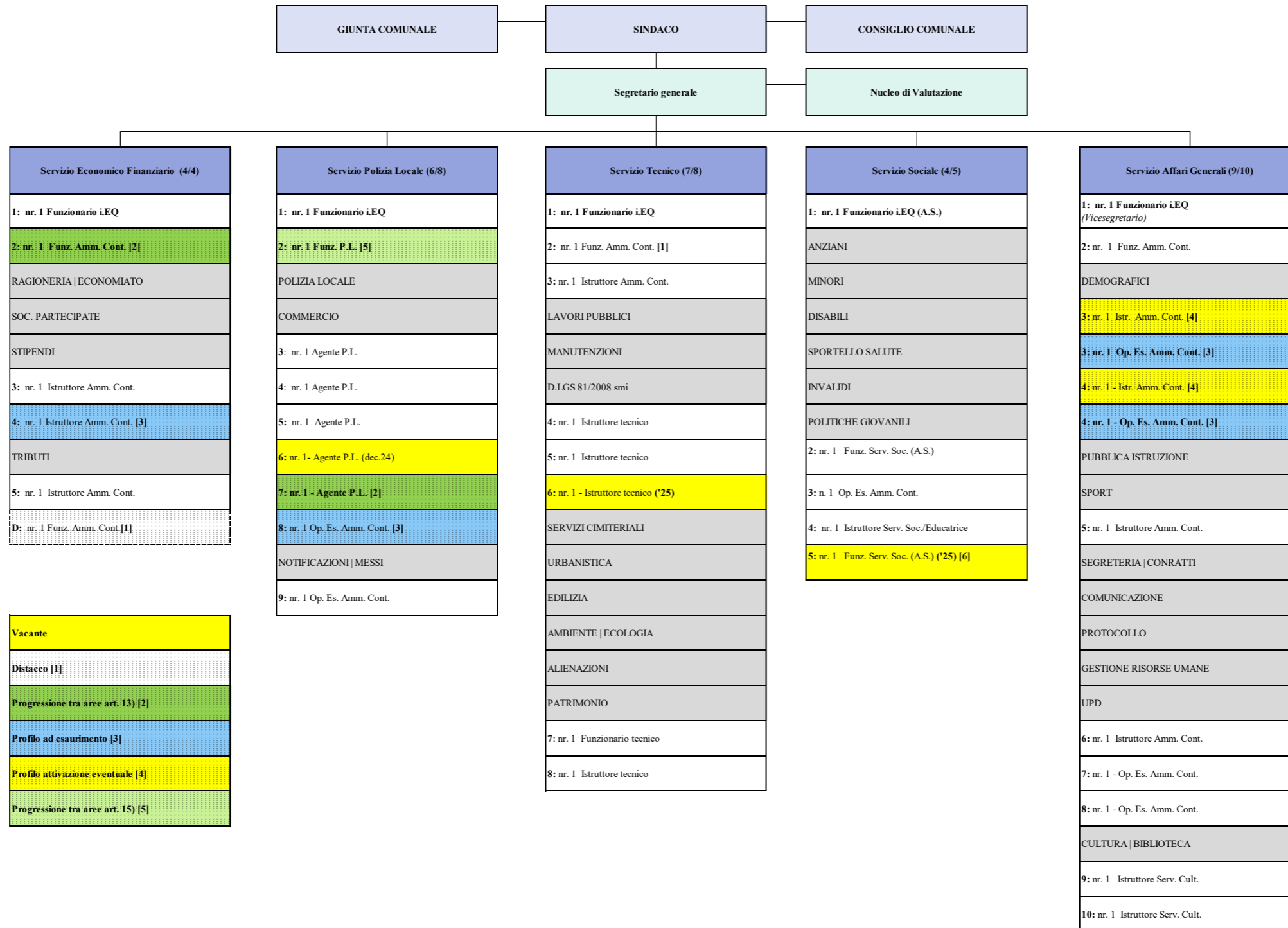
Come indicato nella nota di aggiornamento del DUP del Comune di Vedano al Lambro, approvata con la delibera n. 53 del 21/12/2023, l'Amministrazione si propone di migliorare e riqualificare il personale, sia reclutando nuovi dipendenti, sia valorizzando quelli già in servizio, anche, con percorsi di carriera per il personale interno.

3.3.1 Organigramma

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO

Organigramma - Aggiornato fabbisogni 2024-2026



[1] Dal 01/02/2024 - [D] mobilità interna al Servizio Tecnico per governance PNRR e distaccato all'Ufficio tributi per 12 ore alla settimana sino al 30 giugno 2024

[2] Progressione ai sensi dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del personale del comparto funzioni locali - periodo 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022 (progressioni straordinarie) - con eliminazione del posto di partenza se nell'ambito dello stesso servizio

[3] Profilo ad esaurimento non sostituito nel caso di cessazione dell'attuale copertura

[4] Profilo ad attivazione eventuale in caso di esaurimento op. amm.vo (cessato con diritto art. 25 CCNL 2022)

[5] Progressione tra aree ai sensi dell'art 52, comma 1 bis, del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 (progressioni ordinarie art. 15 CCNL 2022)

[6] Parte finanziata con fondo poverta - co. 797, art. 1, Legge 178/2000 (D.M. 4/2/2021) - possibilità anticipo '24

3.3.2 Consistenza del personale al 31 dicembre 2023

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2023	
	FT	PT
Dirigenti	0	0,00
Area Funzionari EQ	Nr. 7. su 9. coperti - Nr. 3. su 4. Funzionari Amm.vo Contabili [1] - Nr. 2. Su 2 Funzionari tecnici - Nr. 1. su 2. Funzionario di Polizia Locale [2] - Nr. 2. su 2. Funzionari dei Servizi Sociali [1] Vac. serv. Demografici coperto in data 16/01/2024 [2] Vac. Polizia Locale conservazione del posto sino 01/05/2024	0,00
Area Istruttori	Nr. 15. su 15. coperti - Nr. 6. su 6. Istruttori Amm.vo Contabili - Nr. 3. su 3. Istruttori Tecnici - Nr. 3. su 3. Agenti di P.L. - Nr. 1. su 1. Istruttore Serv- soc Educatrice [1] - Nr. 2. su 2. Istruttori Servizi Culturali [1] A tempo pieno da dicembre '23	0,00
Area operatori esperti	Nr. 7. su 7. coperti - Nr. 7. su 7. Operatori esperti Amm.vo Contabili [1] A tempo pieno da dicembre '23	0,00
Area operatori	Nr. 0 posti previsti	0,00
TOTALE	29 su 31 coperti	0.00

PROFILI PROFESSIONALI RICLASSIFICATI:

Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 16/11/2022

INQUADRAMENTO FINO AL 31/3/2023 Categorie	INQUADRAMENTO DAL 1/4/2023 Aree
D1-D7 D3 di accesso D7	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione
C1-C6	Area degli istruttori
B1-B8 B3 di accesso B8	Area degli operatori esperti
A1-A6	Area degli operatori

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 08/05/2023 è stato approvato il Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 - Presa d'atto

inquadramento automatico del personale - Approvazione manuale dei profili professionali del Comune di Vedano al Lambro disponibile al seguente [LINK](#).

CCNL 16/11/2022 - INQUADRAMENTO DAL 1/4/2023		
Area	Descrizione profilo	n.dip
Operatori esperti (Ex B1-B3)	Operatore esperto amministrativo - contabile	7
	Totale	7
Istruttori (Ex C)	Istruttore amministrativo contabile	6
	Istr. Serv. Soc. Educatrice	1
	Agente di Polizia locale	3
	Istruttore tecnico	3
	Istruttore dei servizi culturali	2
Totale	15	
Funzionari e dell'elevata qualificazione (Ex D)	Funzionario amministrativo contabile	3
	Funzionario servizi tecnici	2
	Funzionario di polizia locale	1
	Funzionario di servizi sociali	2
Totale	8	
Totale dipendenti 31/12/2023		30

FINO AL 31/3/2023	DAL 1/4/2023
Posizioni organizzative – PO	Elevate qualificazioni - EQ

L'organigramma si compone di cinque Servizi, che sono le unità organizzative di maggiore dimensione previste dalla macrostruttura dell'Ente. I responsabili dei Servizi hanno un incarico di elevata qualificazione (E.Q.), assegnato con decreto del Sindaco, quello attuale di assegnazione dell'*ufficio* è il n. 15 del 21/12/2023. Gli E.Q. dirigono unità organizzative assegnate con ampia autonomia di gestione e organizzazione, così come previsto dalle norme ordinamentali e dal regolamento di ordinamento.

3.3.3. Capacità assunzionale

Il sistema di regole che condiziona la programmazione assunzionale è attualmente composto dai seguenti limiti:

1. nuovo regime assunzionale di “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale (introdotto dall’art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 e successivi DPCM 17/03/2020 e Circolare attuativa del 13/05/2020);
2. valore finanziario della dotazione organica quale limite potenziale massimo di spesa (art. 6, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001 e Linee di Indirizzo in data 08/05/2018);
3. contenimento delle spese di personale in valore assoluto con riferimento al valore medio registrato nel triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 della Legge 296/2006);
4. contenimento delle spese per lavoro flessibile nei limiti della spesa sostenuta nell’anno 2009 (art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122).

In riferimento alla disposizione di cui sopra, il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, attuativo, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020, ha stabilito le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni. Dette misure sono entrate in vigore il 20/04/2020.

Con specifico riferimento al Comune in esame, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali, come dettagliati nell'allegato prospetto di calcolo, sono i seguenti:

- il Comune di Vedano al Lambro rientra nella fascia demografica E, in quanto ha una popolazione di 7578 abitanti al 31/12/2018 e di 7590 abitanti al 31.12.2022 e **7.496 abitanti al 31/12/2023** (art. 3, D.M. 17 marzo 2020);
- la soglia di virtuosità per la fascia demografica E è pari al 26,93 %, ossia il rapporto massimo tra la spesa del personale e le entrate correnti (Tabella 1, art. 4, D.M. 17 marzo 2020);
- il Comune di Vedano al Lambro ha un rapporto tra spesa del personale e entrate correnti del 20,93%, inferiore alla soglia di virtuosità, calcolato sui dati dei rendiconti 2020-2022;
- la differenza tra la soglia di virtuosità e il rapporto effettivo tra spesa del personale e entrate correnti rappresenta l’incremento teorico massimo delle spese del personale, che nel caso del Comune di Vedano al Lambro è pari a € 341.730,88 (**in base ai dati del rendiconto 2022**) e € **302.716,01 (in base ai dati del rendiconto 2023)**;
- tuttavia, il Comune di Vedano al Lambro deve rispettare anche il limite di incremento alle spese di personale stabilito dalla Tabella 2 dell’art. 5 del D.M. 17 marzo 2020, che per il 2022 è pari al 24%, per il 2023 al 25% , **per il 2024 al 26%** mentre per il 2025 non è attualmente previsto un parametro limite all’incremento che si può quindi prudenzialmente stimare nell’ultimo previsto del 26%.

Considerato che il Comune di Vedano al Lambro rispetta l’indice di virtuosità sia sulla base del rendiconto 2022 che sulla base del rendiconto 2023, per il 2024 l’incremento massimo teorico è del 26% in più rispetto alla spesa sostenuta per il personale nel 2018, quindi sino a € **300.426,76**. Lo stesso limite massimo, da considerare complessivo, in assenza di parametri, può essere ipotizzato valido per l’intero triennio di riferimento.

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>			
	ANNO		
	2024		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2023	7.496	e
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	(a) 1.197.711,02 € (I)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1) 1.155.487,54 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	5.978.853,39 €	
	2021	6.080.026,05 €	
	2022	5.927.460,23 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		5.995.446,56 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	272.515,22 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b) 5.722.931,34 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)	20,93%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)	26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)	30,90%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	341.757,51 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	1.539.468,53 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024	(h)	26,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	300.426,76 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	300.426,76 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	1.455.914,30 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	1.455.914,30 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	(o)	1.455.914,30 €

Figura 1 - Calcolo indice virtuosità e limite incrementale

3.3.4. Verifica del tetto alla spesa di personale

La dotazione organica dell'Ente è da intendersi come spesa massima potenziale in base all'articolo 1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006 e s.m.i., che impone il rispetto della spesa media del triennio 2011-2012-2013 per ciascuno degli anni della programmazione triennale dei fabbisogni. Il Comune di Vedano al Lambro rispetta il limite come evidenziato nella seguente tabella estratta dalla nota integrativa al Bilancio di Previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione nr. 54 del 21/12/2023.

RISPETTO DEL LIMITE DELL'EX ART. 1, COMMA 557, L. N.296/2006

TIPOLOGIA DI SPESA	Media 2011/2013	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Spese macroaggregato 101	1.166.487,63	1.341.215,76	1.334.215,76	1.334.215,76
Spese macroaggregato 103	24.188,67	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	70.139,94	84.896,55	84.896,55	84.896,55
Altre spese - Ufficio di piano	6.324,49	9.623,00	9.623,00	9.623,00
Altre spese: da specificare.....				
Altre spese: da specificare.....				
Totale spese di personale (A)	1.267.140,73	1.435.735,31	1.428.735,31	1.428.735,31
(-) Componenti escluse (B)	230.363,05	422.178,50	422.178,50	422.178,50
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	1.036.777,68	1.013.556,81	1.006.556,81	1.006.556,81
Rispetto del limite ai sensi dell'ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006. Dal 2025 saranno introdotte nuove regole per il contenimento della spesa di personale				

Nel rispetto del suddetto vincolo di spesa potenziale le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica pubblicate sulla Gazzetta ufficiale del 27 luglio 2018 consentono alle amministrazioni, con il PTFP, ora integrato nel PIAO, di procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione è finalizzata di volta in volta all'individuazione della dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni, qualitativi, anche con l'individuazione di specifici profili professionali, e quantitativi, nell'ottica del valore pubblico, inteso come benessere economico, sociale, ambientale etc., considerato che il conseguimento di obiettivi di benessere per la propria comunità non può prescindere da una adeguata organizzazione e capitale umano.

Questo parametro deve essere coordinato con l'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 34/2019, convertito in Legge 58/2019, che introduce un sistema di facoltà assunzionali basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

3.3.5. Lavoro flessibile – assunzioni a tempo determinato

Il Comune di Vedano al Lambro è impegnato in diversi progetti finanziati con fondi PNRR, PNC e strutturali. Per evitare disfunzioni all'apparato amministrativo, è necessario presidiare il turn-over del personale con attenzione. E' necessario quindi individuare un limite adeguato alle nuove assunzioni con tipologie di lavoro flessibile. Tale limite deve essere prudenziale ma idoneo a garantire il corretto funzionamento dell'amministrazione. Il Comune non ha sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile nel 2009. Le spese per lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 sono state irrisorie (€ 4.238,00 annui). La deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie conferma l'applicabilità dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 al Comune di Vedano al Lambro, cioè, dà la possibilità di individuare un limite adeguato alle assunzioni con lavoro flessibile nelle ipotesi che la spesa storica di riferimento non sia rilevante. Il parametro di riferimento per le assunzioni con lavoro flessibile è stato individuato nel costo annuale di un funzionario di EQ. Tale parametro è stato fissato quindi in € 33.985,09 per garantire la funzionalità dell'amministrazione in caso di assenze che richiedono sostituzioni o altre situazioni ammissibili. Le assunzioni flessibili possono riguardare tutte quelle previste dalla legge, dall'assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, sino a tutte le ipotesi di scavalco, sia in eccedenza che condiviso, consentite dalla normativa. Per quanto riguarda lo scavalco cd. di eccedenza, la soglia demografica per l'utilizzo di personale a tempo pieno, ora innalzata (da 5.000) sino a 25.000 abitanti, ai sensi della legge 112/2023 di conversione del D.L. 75/2023, consente al Comune di Vedano al Lambro di utilizzare l'istituto.

Tabella lavoro flessibile SeO DUP 2024/2026:

Assunzioni flessibili che non consumano capacità assunzionale da considerare nel bpf

Anno	Area	Profilo	Importo Tempo Determinato
2024	Tutte	Tutti	33.985,09 €
2025	Tutte	Tutti	33.985,09 €
2026	Tutte	Tutti	33.985,09 €

Entro il suddetto limite annuale il Comune di Vedano al Lambro si riserva tutte le assunzioni a tempo determinato (compresi contratti di formazione lavoro, somministrazione di lavoro, lavoro accessorio) ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche, per tutti i casi di comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto della durata massima di legge (36 mesi comprese proroghe, salve eccezioni di legge) . Il Comune, oltre ai casi di sostituzione del personale assente, ad esempio per congedi parentali, maternità, malattia etc., si riserva l'utilizzo dell'istituto in tutti i casi di assenza con diritto alla conservazione del posto. A tale riguardo, sono particolarmente evidenziate le esigenze legate ad attivazione di nuovi servizi o riorganizzazione di quelli esistenti, all'introduzione di nuove tecnologie o per la sostituzione di dipendenti della polizia locale, assistenti sociali o per esigenze di istruzione o sociali.

Sono inoltre ammesse perché escluse dai vincoli del comma 28 dell'articolo 9 le seguenti fattispecie di ricorso al lavoro flessibile:

FATTISPECIE	RIFERIMENTI
Assunzioni a tempo determinato il cui costo sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea	Art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali	Art. 1 comma 200 Lg. 27/12/2017 nr. 205
Assunzioni a tempo determinato personale Polizia Locale	Art. 35 quater del Decreto-legge 4 ottobre 2018, n. 113 convertito dalla legge 1° dicembre 2018, n. 132
Assunzioni a tempo determinato per progetti in attuazione del PNRR	Art. 1 D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

- **Assunzioni flessibili per il PNRR:**

Il Comune di Veduggio al Lambro, quale soggetto attuatore di intervento previsto dal PNRR si riserva di porre a carico del finanziamento le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti per cui ha o avrà la titolarità di attuazione, nei limiti degli importi previsti ai sensi del comma 1 del Decreto-legge 80 del 2021 convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 e delle norme e circolari che regolano la materia. A titolo esemplificativo e non esaustivo, l'elenco di attività espletabili dal personale in questione, oggetto di rendicontazione all'Unione europea, sono le seguenti:

- incarichi di progettazione, servizi di direzione lavori, servizi di architettura e ingegneria;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- incarichi per indagini geologiche e sismiche, incarichi per le operazioni di bonifica archeologica;
- incarichi in commissioni giudicatrici;
- altre attività tecnico-operative strettamente finalizzate alla realizzazione dei singoli progetti finanziati dal PNRR.

I costi necessari possono essere posti a carico del PNRR “nei limiti degli importi specifici previsti dalle corrispondenti voci del quadro economico”, calcolati sulla base di quanto indicato nelle apposite norme e circolari emanate in materia (attualmente: circolare 4/2022 MEF-RGS).

Le assunzioni a tempo determinato per tali finalità in quanto etero finanziate non incidono sulla capacità assunzionale dell'Ente.

- **Incarichi per il PNRR:**

Ai sensi dell'art. 10 del D.L. 36 del 30 aprile 2022 convertito con modificazioni con Legge 79/2022, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, ivi incluse le regioni e gli enti locali, in deroga al divieto di attribuire incarichi retribuiti a lavoratori collocati in quiescenza ai sensi dell'articolo 5, comma 9, del decreto-legge

6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, possono conferire ai soggetti collocati in quiescenza incarichi ai sensi dell'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei limiti delle risorse finanziarie già destinate per tale finalità nei propri bilanci, sulla base della legislazione vigente, fuori dalle ipotesi di cui all'articolo 1, commi 4, 5 e 15 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. La stessa facoltà è consentita anche per gli interventi previsti nel Piano nazionale per gli investimenti complementari. Il Comune di Vedano al Lambro, anche ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 165/2001, si riserva tale facoltà a condizione che sia finanziabile nel quadro economico dell'intervento e nella relativa misura.

3.3.6. Progressioni tra aree

L'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, dopo aver prescritto che i dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali, espressamente prevede che: "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, avvengono 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. Il CCNL 2019-2021, nel rispetto dei suddetti presupposti, prevede la possibilità per il personale di effettuare la progressione tra le aree, dettando disposizioni differenti, in ordine alle procedure, ai limiti di spesa ed ai requisiti di partecipazione per il periodo transitorio fino al 2025 (art. 13, commi 6 e seguenti) e per il periodo a regime (art. 15, comma 1).

Per quel che riguarda i presupposti, le procedure, i limiti di spesa ed i requisiti per poter partecipare alle progressioni vi sono quindi discipline differenti per il periodo transitorio (fino al 2015) e per il periodo successivo. Occorre evidenziare, però, che vi sono poi disposizioni comuni alle due diverse procedure riguardanti:

- la necessità che la progressione sia prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO);
- una percentuale almeno pari al 50% del personale deve essere reclutata con le ordinarie facoltà assunzionali mediante accesso dall'esterno, ad eccezione delle progressioni in deroga finanziate 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 (cfr., orientamenti ARAN CFL 208 e 209);
- sia svolta una procedura comparativa tra i diversi partecipanti;
- gli effetti ai fini del rapporto del lavoro e in ordine ad alcuni istituti economici e giuridici (art. 15, commi 2 e 3).

L'art. 13, comma 6, dell'Ipotesi di accordo prevede che "al fine di tener conto dell'esperienza e 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". La citata tabella di corrispondenza ammette alle selezioni anche i

dipendenti in possesso di titoli di studio inferiori, purché in possesso di un numero di anni di esperienza.

L'art. 13, comma 7 dispone che "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". È pertanto necessario che della proposta dell'Amministrazione, redatta secondo i criteri indicati, sia data preventiva informazione alle organizzazioni sindacali ai fini dell'eventuale attivazione del confronto.

Le progressioni tra aree sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30 dicembre 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. Si tratta, con ogni evidenza, di risorse destinate ad incrementi retributivi, seppure di una natura particolare, in quanto finalizzate a sostenere la fase di definizione e prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali. Accanto a tali risorse gli Enti locali possono utilizzare anche le ordinarie risorse assunzionali per tali progressioni, ma in tal caso debbono garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse) (ARAN, CFC 209).

In caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16 novembre 2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza (ARAN, CFC 207).

L'art. 15, comma 2, dispone che "In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente, è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova) comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate".

L'art. 15, comma 3, dispone che "Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area".

3.3.7. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto 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.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio in parola, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle vari unità organizzative /Servizi.

Anche in relazione alla necessità di garantire il buon andamento e il perseguimento dei risultati previsti dagli obiettivi di performance assegnati, nessun responsabile di unità organizzativa ha segnalato situazioni di eccedenza, soprannumerarietà o esubero di personale ai sensi dell'art. 33 co. 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3.3.8. Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Va considerato che:

- Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, il Comune di Veduggio al Lambro ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- L'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- 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.

3.3.9. Assunzioni obbligatorie

Dal 14 febbraio 2024, il Comune si trova in una situazione di mancata copertura della quota d'obbligo di assunzione di lavoratori disabili, prevista dalla legge 68/1999 e successive modifiche. Tuttavia, si tratta di una situazione temporanea, in quanto il Comune deve attendere il termine del periodo di conservazione del posto del lavoratore cessato che occupava la quota d'obbligo, che si è riservato la facoltà di riammissione ai sensi dell'articolo 25 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022. Il Comune, che ha tra 15 e 35 dipendenti, è tenuto ad assumere un solo lavoratore disabile ai sensi della legge 68/1999. Qualora il lavoratore cessato non richieda la riammissione in servizio dopo aver superato il periodo di prova presso l'attuale amministrazione, il Comune provvederà a ricostituire la quota di riserva entro i termini di legge. A tal fine, il Comune stipulerà in anticipo una convenzione con l'Ufficio provinciale del Collocamento Mirato dell'Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro di Monza e Brianza, che gestisce anche i Centri per l'Impiego. L'assunzione avverrà mediante concorso riservato alle categorie protette di cui all'articolo 18 della legge 68/1999. Il posto sarà trasformato da operatore esperto a istruttore, in quanto il profilo è ritenuto più adeguato alle esigenze dell'Ente.

3.3.10. Stima del trend della cessazioni

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Cessazioni anno 2024

Nr. 1 Agente di Polizia Locale (01/04/2024)
Nr. 1 Agente di Polizia Locale (01/12/2024)
Nr. 1 Operatore Amm.vo Contabile (14/02/2024) – con diritto conservazione del posto
Nr. 1 Operatore Amm.vo Contabile (30/04/2024)

Cessazioni anno 2025:

Nessuna cessazione ufficialmente prevista

Cessazioni anno 2026:

Nessuna cessazione ufficialmente prevista

3.3.11 Progressioni tra aree criteri e limiti di spesa

Nel corso del 2024 verranno attivate le procedure “speciali”, comunque temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, disciplinate dal CCNL del 16/11/2022 (art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri concordati a seguito di confronto (**verbale sintesi prot. nr.0008382/2023 del 21/07/2023**) e con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno, così come previsto dal nuovo ordinamento professionale previsto dallo stesso Ccnl ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, introdotta dall’art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80.

Tale forma di valorizzazione del personale interno è finanziata con lo stanziamento di apposite risorse ai sensi dell’art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022). Tali risorse possono essere stanziate in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 e possano essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale. Per il Comune di Veduggio al Lambro tale stanziamento equivale a € **4.582,73**. Per il calcolo del monte salari del 2018 al fine delle progressioni verticali 2023, lo 0,55% si applica sulla somma della tab T12 e T13 del conto annuale 2018.

La destinazione integrale di tali risorse alle progressioni verticali, effettuate con procedura speciale, in un periodo temporalmente definito, coincidente con la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, appare dunque coerente con la loro natura (risorse destinate al rinnovo contrattuale) e con la loro esplicita finalizzazione alla definizione dei nuovi ordinamenti professionali del personale.

Operando esclusivamente su tali risorse vi è la possibilità di operare il numero di progressioni speciali garantite dallo stanziamento non superiore a quello sopra indicato. Nel caso in cui l’ente prevedesse ulteriori verticalizzazioni in coerenza con i propri fabbisogni, finanziate con le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni occorrerebbe garantire un adeguato dall’esterno dei posti di cui è pianificata la copertura (cioè, nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).

Il costo delle progressioni straordinarie previste è stimato come segue:

Nr. 1 Progressione dall'area degli istruttori a quella dei funzionari e dell'elevata qualificazione:

Costo progressione per passaggio da Area degli Istruttori ad Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

<p>Area degli Istruttori Costo annuale: euro 23.227,69 così calcolati. Costo annuale: 21.392,87: 12 mensilità = 1.782,74 Oltre 13^a mensilità: 23.175,61 Oltre quota indennità di comparto (colonna 1 del CCNL 22 gennaio 2004) ricalcolata su base annua per 12 mensilità: 4,34 x 12 = 52,08</p>	<p>Area dei Funzionari e di E. O. Costo annuale: euro 25.206,11 così calcolati. Costo annuale: 23.212,35: 12 mensilità = 1.934,36 Oltre 13^a mensilità: 25.146,71 Oltre quota indennità di comparto (colonna 1 del CCNL 22 gennaio 2004) ricalcolata su base annua per 12 mensilità: 4,95 x 12 = 59,40</p>	<p>Costo progressione: 25.206,11 - 23.227,69 = 1.978,42</p>
--	---	--

Nr. 1 Progressione dall'area degli operatori esperti all'area degli istruttori:

Costo progressione per passaggio da Area degli Operatori Esperti ad Area degli Istruttori

<p>Area degli Operatori Esperti Costo annuale: euro 20.665,48 così calcolati. Costo annuale: 19.034,51: 12 mensilità = 1.586,21 Oltre 13^a mensilità: 20.620,72 Oltre quota indennità di comparto (colonna 1 del CCNL 22 gennaio 2004) ricalcolata su base annua per 12 mensilità: 3,73 x 12 = 44,76</p>	<p>Area degli Istruttori Costo annuale: euro 23.227,69 così calcolati. Costo annuale: 21.392,87: 12 mensilità = 1.782,74 Oltre 13^a mensilità: 23.175,61 Oltre quota indennità di comparto (colonna 1 del CCNL 22 gennaio 2004) ricalcolata su base annua per 12 mensilità: 4,34 x 12 = 52,08</p>	<p>Costo progressione: 23.227,69 - 20.665,48 = 2.562,21</p>
---	--	--

Per un totale di € **4.540,63** interamente coperto dallo 0,55% del monte salari del 2018 (4.582,72), calcolato, ai fini delle progressioni in deroga, sulla somma delle tabelle T12 e T13 del conto annuale 2018 e da ritenersi come spesa massima sino al 31/12/2025 per tale tipologia di progressioni "speciali" non rinnovabile annualmente.

3.3.12. Obiettivi di trasformazione e allocazione delle risorse all'interno delle aree organizzative

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

E' intenzione dell'Amministrazione migliorare e riqualificare la struttura anche attraverso la valorizzazione del personale in servizio, offrendo percorsi di carriera e attivando la leva della formazione. Intenzione dell'Amministrazione è quella di coprire il turn-over, le cessazioni a

qualunque titolo, anche verificando preliminarmente l'esistenza di risorse interne con l'esperienza, le competenze e la motivazione necessari per accedere a posizioni di maggiore impegno e responsabilità. A tale fine l'Amministrazione vuole rivedere l'organigramma e le funzioni gramma, adeguandoli al nuovo CCNL con il primo obiettivo di creare nei servizi figure intermedie nell'area dei funzionari, per valorizzare, come detto, le risorse interne e per garantirsi una continuità di gestione nei ruoli di responsabilità.

L'Amministrazione Comunale si è posta inoltre l'obiettivo di istituire il Corpo di Polizia Locale, in ottemperanza alla legge regionale n. 6 del 2015, che consente tale opzione agli enti locali, singoli o associati, purché abbiano a disposizione almeno sette operatori di polizia locale, con un comandante.

Un altro obiettivo importante è quello di rafforzare il Servizio tecnico, che ha la responsabilità diretta di quasi tutti i progetti finanziari con PNRR e PNC, di cui il Comune di Veduggio al Lambro è attuatore. Di fronte alla difficoltà di trovare risorse tecniche in esito alle selezioni effettuate dalla CUCo, l'Amministrazione ha cambiato la propria strategia, stabilendo di incrementare il supporto amministrativo e finanziario-contabile al Servizio, per favorire una maggiore applicazione delle risorse tecniche alle attività professionali di carattere tecnico propriamente intese. A questo scopo, si è intervenuti sull'organigramma, potenziando la parte amministrativa, attraverso un provvedimento di mobilità interna dal Servizio finanziario, di un Funzionario Amministrativo con ampia esperienza e precedenti responsabilità, al fine di coadiuvare tutta la parte amministrativa e finanziario-contabile dell'attività e di consentire ai tecnici di espletare le attività e i compiti di propria competenza professionale. Al servizio finanziario sono state garantite misure compensative per preservare il livello di efficienza raggiunto.

Per il perseguimento di tali obiettivi si è programmato, nello specifico, quanto segue:

- [A] Per il Servizio Finanziario (2024), la creazione di una figura intermedia tra il responsabile e gli istruttori, con il profilo di Funzionario Amministrativo e di E.Q., dotata di competenze, deleghe e responsabilità per supportare gli adempimenti finanziario-contabili relativi ai progetti per gli interventi PNRR o per i progetti in PPP. Tale figura sarà individuata attraverso una selezione per progressione tra aree riservata al personale interno (progressione straordinaria art. 13 cc.ii. 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022), con l'obiettivo di disporre, in prospettiva, di una risorsa in grado di assumere funzioni di responsabilità.
- [B] Per il Servizio Affari Generali (2024), la creazione di una figura intermedia tra il responsabile e il personale dei livelli, con il profilo di Funzionario Amministrativo e di E.Q., dotata di competenze, deleghe e responsabilità trasversali, con il compito prioritario di riorganizzare i servizi demografici, con obiettivi di stabilità, efficienza e di maggiore performance, e per supportare l'attività di pianificazione e per la gestione del ciclo performance svolta dal settore. Tale figura è stata acquisita tramite selezione concorsuale, con decorrenza dal 16/01/2024, in assenza di risorse interne con inquadramento adeguato.
- [C] Per il Servizio di Polizia Locale (2024), la copertura del posto vacante di Funzionario di Polizia Locale (Vicecomandante), con diritto alla conservazione del posto, con un profilo di Funzionario di E.Q., intermedio tra il responsabile e gli agenti. Tale figura sarà individuata previa verifica delle risorse interne, mediante un percorso di progressione tra aree secondo l'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 165/2001 (art. 15 CCNL 16/11/2022), riservato al personale in possesso di adeguate capacità culturali,

professionali ed esperienza, nel rispetto della riserva 50% da garantire dall'esterno assicurato con l'assunzione di cui al precedente sub. [B]. Solo in caso di mancato successo della procedura si provvederà con selezione dall'esterno.

- [D] Per il Servizio di Polizia Locale (2024), il potenziamento del corpo mediante un percorso di progressione tra aree, da quella degli Operatori esperti a quella degli Istruttori (Agente di Polizia Locale), attraverso una progressione tra aree, straordinaria art. 13 cc.00. 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, riservata al personale già in servizio con esperienza e professionalità già maturate nello specifico settore – con la soppressione del posto di provenienza.

Per la Polizia Locale, sempre con l'obiettivo di istituire il Corpo, entro la fine del 2024, verificato ulteriormente l'andamento finanziario, è prevista l'attivazione della procedura per l'assunzione di un ulteriore agente di polizia locale, il settimo componente del corpo.

Per il Servizio tecnico, considerato l'intervento di integrazione dell'organico con la mobilità interna, l'inserimento di un ulteriore istruttore tecnico è programmato per il 2025.

Nel servizio AA.GG. sono previste due cessazioni nell'area degli Operatori esperti nel 2024: Febbraio 2024: già verificatasi - Maggio 2024: prevista. In sostituzione del primo operatore cessato, è stato inserito nel piano assunzionale un nuovo Istruttore Amministrativo Contabile, eliminando il profilo di provenienza (per il posto vige riserva L. 68/1999). La stessa riqualificazione è prevista per la sostituzione del secondo operatore. L'elevata mobilità in uscita del personale assegnato ai servizi demografici e affari generali negli ultimi anni ha indotto l'Amministrazione ad approfondire le motivazioni e a ricercare soluzioni. Dal 2020 il numero di addetti all'anagrafe è passato da due (collaboratori amministrativi B3) a tre con l'inserimento di un Istruttore. Nonostante questo, il trend delle cessazioni non si è arrestato, e per contenere il fenomeno si è provveduto ad inserire un Funzionario di elevata qualificazione nell'area in sostituzione dell'istruttore cessato. La scelta, seppur positiva, non ha arrestato le uscite. Nel 2024 sarà quindi necessario sostituire i 2/3 degli addetti. Le future cessazioni degli operatori esperti inducono a riqualificare il servizio, inserendo in sostituzione personale con il profilo di Istruttore. La scelta di riqualificare il servizio, oltre che dal suddetto trend, deriva da due considerazioni: 1) I profili da Operatore esperto non appaiono adeguati al livello di conoscenze e competenze richiesti e 2) L'inserimento di Istruttori permetterà: di migliorare la qualità del servizio; di rispondere alle esigenze dei cittadini in modo più efficace; di dare al personale un profilo professionale di maggiore rilievo al fine di sostenerne il radicamento. Una volta inseriti gli istruttori, i profili da Operatore esperto sostituiti saranno automaticamente eliminati.

Per quanto riguarda il Servizio sociale, occorre precisare che Ambiti sociali territoriali ricevano un contributo economico a valere sul Fondo povertà, in base al numero di assistenti sociali impiegati nei servizi sociali comunali, in proporzione alla popolazione residente. Il contributo sia di 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000; e di 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000. Gli Ambiti comunichino i dati relativi al personale e alle previsioni di assunzione sul sistema SIOSS entro il 28 febbraio di ogni anno; e che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali determini le somme liquidabili e prenotabili entro il 30 giugno di ogni anno. L'Amministrazione, in stretta collaborazione con l'Ambito, si riserva di verificare nel corso del 2024 la possibilità di tale implementazione. Nel corso del 2023 il Comune di Veduggio al Lambro ha implementato di 18 ore la presenza settimanale dell'assistente sociale, trasformando il rapporto di lavoro da part-time a tempo-

pieno. L'ulteriore implementazione è legata all'effettiva possibilità di ottenere il suddetto etero-finanziamento neutro rispetto al consumo della capacità assunzionale viene prevista per il 2025, previa verifica dell'andamento finanziario della gestione, con la possibilità, per le stesse ragioni di anticipare l'accesso al 2024 dopo la verifica degli equilibri in sede di assestamento e di rendiconto.

Le progressioni straordinarie tra aree funzionali sono finanziate dalle risorse stanziare ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) – in una misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 – e dalle facoltà assunzionali 1. Queste progressioni non richiedono la riserva del 50% dei posti dall'esterno, a differenza delle progressioni a regime, che invece sono finanziate solo dalle facoltà assunzionali e devono rispettare tale riserva.

3.3.13. Evoluzione del fabbisogno di personale – programma delle assunzioni

Sulla base dei suddetti obiettivi, dei vincoli, della capacità assunzionale, dalla stima del trend delle cessazioni, l'evoluzione del fabbisogno negli anni di riferimento della presente programmazione assunzionale è così stabilito

- Anno 2024 – Assunzioni a tempo indeterminato

1 - ATTUAZIONE PTFP 2022-2024

- **1.1. - nr. 1 Funzionario Amm.Vo Contabile [1]**

AAGG Servizi Demografici e programmazione

2 - GARANZIA DEL TURN-OVER CESSATI A QUALUNQUE TITOLO

Previsti:

- **2.1. - nr. 1 Funzionario polizia locale [2]**
Sostituzione cessato con diritto conservazione del posto sino 01/05/2024.
- **2.2. - nr. 1 Agenti di Polizia Locale**
Sostituzione per pensione anticipata: marzo '24;
- **2.3. - nr. 1 Agenti di Polizia Locale**
Sostituzione per pensione anticipata: dicembre '24;
- **2.4. - nr. 1 Istruttore Amministrativo Contabile (agosto '24)**
(Servizi demografici – Servizio Affari Generali – riservato **Legge 68/1999** a copertura scoperta quota collocamento obbligatorio [3]).
- **2.5. - nr. 1 Istruttore Amministrativo Contabile (maggio '24)**
(Servizi demografici – Servizio Affari Generali [3.1.]).

3 - POTENZIAMENTO DEI SERVIZI

- **3.1. - nr. 1 Funzionario Amm.Vo Contabile [4]**
Servizio finanziario: maggio '24
- **3.2. -nr. 1 Agente di Polizia Locale - formazione corpo di polizia locale) (agosto '24) [5];**
- **3.3. - nr. 1 Agente di Polizia Locale (formazione corpo di polizia locale) [6];**

[1] (assunto 16/01/2024) A valere quale quota di riserva del 50% di accesso dall'esterno ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal decreto-legge n. 80 del 2021 (le progressioni tra le aree funzionali e, negli enti locali, anche tra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno) | *circolare nota prot. 63059 del 23/10/2023 – Ufficio Legislativo – Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la pubblica amministrazione;*

[2] Progressione tra aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del d.lgs. n. 165/2001 – vedi nota [1] per quanto riguarda il rispetto della riserva del 50% di accesso dall'esterno (riconoscimento

e valorizzazione delle competenze professionali sviluppate dai propri dipendenti, in relazione a specifiche esigenze delle amministrazioni);

[3] Assunzione per la sostituzione di Operatore Amm.vo Contabile - profilo ad esaurimento – cessato con conservazione del posto sino al 15 agosto 2024 –trasformazione del posto nella macrostruttura (Servizio Affari Generali – Demografici) – copertura quota riserva Legge 68/1999 - –trasformazione del posto nella macrostruttura (Servizio Affari Generali – Demografici);

[3.1.] Assunzione per la sostituzione di Operatore Amm.vo Contabile - profilo ad esaurimento.

[4] Progressione straordinaria ai sensi dell’articolo 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL del personale comparto funzioni locali 16/11/2022 (**con eliminazione posto di provenienza**);

[5] Progressione straordinaria ai sensi dell’articolo 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL del personale comparto funzioni locali 16/11/2022 (**con eliminazione posto di provenienza**);

[6] Con riserva della possibilità di attivazione a fine 2024 previa verifica dell’andamento finanziario;

- **Anno 2025 – Assunzioni a tempo indeterminato**

1 - ESAURIMENTO PTFP 2024-2026 – ANNUALITÀ PRECEDENTE

(attivazione selezione con verifiche art. 34-bis D.lgs. 165/2001)

2 - GARANZIA DEL TURN-OVER CESSATI A QUALUNQUE TITOLO

3 - POTENZIAMENTO DEI SERVIZI

- **3.4. - nr. 1 Funzionario Servizi Sociali** (Assistente Sociale) [7]

- **3.5. - nr. 1 Istruttore tecnico** [8]

[7] Con riserva della possibilità di attivazione a fine 2024 previa verifica dell’andamento finanziario e modifica della programmazione. Ai fini del consumo della capacità assunzionale, finanziato ai sensi del comma 797, dell’articolo 1, della Legge 178, 2020 che prevede che al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, per il raggiungimento di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali, individuato nel rapporto tra assistenti sociali e popolazione residente di 1/4000 sono attribuiti dei contributi annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato sino al raggiungimento di detto limite. Nello specifico la verifica viene fatta al livello dell’Ufficio di piano del Piano sociale di zona dell’ambito di Carate di cui Vedano al Lambro fa parte (D.M. 4/2/2021), per cui sono state riconosciuti nel periodo di vigenza della misura i seguenti importi:

- € 14.048,57 quota relativa a consuntivo anno 2021, incassata nel 2023

- € 17.153,04 quota relativa a consuntivo anno 2022, incassata 14/2/2024

- € 24.533,41 quota relativa a anno 2023 (cifra da confermare a consuntivo 2023)

[8] Posticipato 2025 - da verificare gli effetti della riorganizzazione del servizio apportato nel 2024 con la creazione di una “task force” amministrativa-contabile con acquisizione, tramite mobilità interna, di Funzionario Amm.vo Contabile (ex D3).

- **Anno 2026 – Assunzioni a tempo indeterminato**

1 - ESAURIMENTO PTFP 2024-2026 – ANNUALITÀ PRECEDENTE

(attivazione selezione con verifiche art. 34-bis D.lgs. 165/2001)

3.3.14. Strategie per la copertura dei fabbisogni

Così come previsto nel Documento Unico di Programmazione approvato con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 53 del 21/12/2023, per la copertura del fabbisogno ci si riserva l’utilizzo di tutte le forme consentite dalla normativa:

TAB. 1 – MODALITÀ DI RECLUTAMENTO	
1.	Soluzioni interne (mobilità interna – progressioni all’interno delle aree)
2.	Progressioni di carriera tra le aree (tutte quelle previste)
3.	Riqualificazione del personale (formazione)
4.	Mobilità esterna
5.	Concorsi (svolti con CUCo della Provincia di Monza e della Brianza)
6.	Concorso – con procedure di interpello su elenchi idonei CUCo o altri enti in convenzione

7.	Scorrimento graduatorie CUCo o di altri enti in base a convenzione
8.	Lavoro flessibile (TD)
9.	Assunzioni a TD in qualità di soggetti attuatori PNRR
10.	Altre modalità consentite

Nello specifico, indicate in subordine per le singole figure sulla base di criteri di buon andamento, imparzialità e tempestività:

- **Anno 2024 – modalità di reclutamento**

1 - ATTUAZIONE PTFP 2022-2024

1.1. - nr. 1 Funzionario Amm.Vo Contabile

AA.GG. Servizi Demografici e programmazione

Modalità di reclutamento:

1.	Concorso con procedura di interpello su elenchi idonei CUCo;
2.	Tutte quelle pertinenti previste in Tab. 1 da individuare all'attivazione nel rispetto dei principi del risultato - buon andamento e tempestività .

2 - GARANZIA DEL TURN-OVER CESSATI A QUALUNQUE TITOLO

Previsti:

- **2.1. - nr. 1 Funzionario polizia locale**

Sostituzione cessato con diritto conservazione del posto sino 01/05/2024.

1.	Progressione tra aree (ordinaria) dall'art.52, comma 1-bis, del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 15 del CCNL delle funzioni locali del 16/11/2022 (50% quota accesso esterno garantita con assunzione 1.1.);
2.	Tutte quelle pertinenti previste in Tab. 1 da individuare all'attivazione nel rispetto dei principi del risultato - buon andamento e tempestività .

- **2.2. - nr. 1 Agenti di Polizia Locale**

Sostituzione per pensione anticipata: marzo '24;

1.	Mobilità esterna (esperita senza esito);
2.	Scorrimento graduatorie o interpello su elenco idonei CUCo
3.	Tutte quelle pertinenti previste in Tab. 1 da individuare all'attivazione nel rispetto dei principi del risultato - buon andamento e tempestività .

- **2.3. - nr. 1 Agenti di Polizia Locale**

Sostituzione per pensione anticipata: dicembre '24;

1.	Mobilità esterna;
2.	Concorso specifico CUCo o scorrimento graduatorie idonei CUCo o interpello su elenco idonei CUCo
3.	Tutte quelle pertinenti previste in Tab. 1 da individuare all'attivazione nel rispetto dei principi del risultato - buon andamento e tempestività .

- **2.4. - nr. 1 Istruttore Amministrativo Contabile** (agosto '24)

(Servizi demografici – Servizio Affari Generali – riservato **Legge 68/1999** a copertura quota collocamento obbligatorio.

1.	Concorso CUCo riservato legge 68/99 - Scorrimento graduatorie o interpello su elenco idonei CUCo riservato legge 68/99
2.	Tutte quelle pertinenti previste in Tab. 1 da individuare all'attivazione nel rispetto dei principi del risultato - buon andamento e tempestività .

- **2.5. - nr. 1 Istruttore Amministrativo Contabile** (aprile '24)

(Servizi demografici – Servizio Affari Generali).

1. Concorso CUCo - Scorrimento graduatorie o interpello su elenco idonei CUCo
2. Tutte quelle pertinenti previste in Tab. 1 da individuare all'attivazione nel rispetto dei principi del risultato - buon andamento e tempestività .

3 - POTENZIAMENTO DEI SERVIZI

- 3.1. - nr. 1 Funzionario Amm.Vo Contabile

Servizio finanziario: maggio '24

1. Progressione straordinaria ai sensi dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL del personale comparto funzioni locali 16/11/2022 (con eliminazione posto di
--

- 3.2. -nr. 1 Agente di Polizia Locale - formazione corpo di polizia locale) (agosto '24);

2. Progressione straordinaria ai sensi dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL del personale comparto funzioni locali 16/11/2022 (con eliminazione posto di
--

- 3.3. - nr. 1 Agente di Polizia Locale (formazione corpo di polizia locale);

1. Mobilità esterna;
2. Concorso CUCo o scorrimento graduatorie idonei CUCo o interpello su elenco idonei CUCo
3. Tutte quelle pertinenti previste in Tab. 1 da individuare all'attivazione nel rispetto dei principi del risultato - buon andamento e tempestività .

- Anni 2025 - 2026 – modalità di reclutamento

Per quanto riguarda le assunzioni delle annualità 2025 e 2026. Ci si riserva tutte quelle pertinenti previste in Tab. 1 da individuare all'attivazione nel rispetto dei principi del risultato - buon andamento e tempestività.

3.3.15. Verifica capacità assunzionale

Tabella relativa alla verifica del rispetto del valore soglia triennio 2024-2026 ai sensi della tab. 1 del D.M. 17 marzo 2020:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2024	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	2023	7.496	e
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI	2022	(a)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			(a1)	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2020	5.978.853,39 €	
		2021	6.080.026,05 €	
		2022	5.927.460,23 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			5.995.446,56 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022	272.515,22 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			(b)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c)	20,93%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d)	26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e)	30,90%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

L'indice di riferimento del valore soglia, derivante dal rapporto tra spesa del personale 2022 e la media delle entrate correnti anni 2020/2021/2022 al netto dell'accantonamento assestato FCDE 2022, risulta essere del **20,93%**, quindi inferiore al valore soglia indicato nella tabella 1 del DM 17 marzo 2020 che, per un comune con una popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti, è pari al **26,90%**. L'indice di riferimento, risultando inferiore al valore soglia, colloca il Comune di Vedano al Lambro nella fascia degli enti virtuosi.

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	341.757,51 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	1.539.468,53 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	26,00%	2024
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	300.426,76 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	300.426,76 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	1.455.914,30 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	1.455.914,30 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	1.455.914,30 €	2024

Pertanto, nel triennio 2024-2026, l'ente potrebbe incrementare la spesa complessiva del personale per nuove assunzioni fino ad un importo pari al LIMITE 1 teorico massimo di € 341.757,61, con un incremento teorico annuale calcolato in base alla tabella 2 dello stesso DM 17 marzo 2020 pari, per il 2024, un incremento massimo non superiore alla percentuale del 26% rispetto alla spese di personale del 2018, cioè sino a max € 300.426,76, fatta salve la capacità di bilancio. Per gli anni successivi del triennio di riferimento, non sono previsti limiti. I suddetti importi vanno verificati con i dati del rendiconto 2023.

3.3.16. Piano assunzionale 2024-2026

Nella tabella che segue è riportato il piano assunzionale, le assunzioni sono indicate con riferimento agli importi tabellari, compresa 13[^], oneri riflessi al netto dell'IRAP. Le cessazioni, sia nel caso di turn-over che di eliminazione del posto trasformato per progressioni tra aree, sono prudenzialmente valorizzate con gli stessi importi indicati per le assunzioni senza considerare il maggiore costo dei cessati che, generalmente, usufruiscono di importi legati a progressioni – differenziali stipendiali.

Le figure inserite nel piano assunzionale sono quelle indicate nella SeO del DUP, in esecuzione di quanto previsto dal Dm 25 luglio 2023 che ha previsto al paragrafo 8.2) del principio contabile applicato 4.1, che la Sezione Operativa del DUP deve contenere non più il piano dei fabbisogni di personale, ma la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base a normativa vigente.

Le progressioni straordinarie ai sensi dell'art. 13 co. 6 e seguenti del CCNL 16/11/2022 non consumano capacità assunzionale se finanziate nei limiti dello 0,55% del monte salari 2018. Le spese per assunzioni a termine, consumano capacità assunzionale per l'anno di riferimento, sono previste per garantire all'ente operatività e continuità dei servizi nel caso di assenze impreviste, l'attivazione di assunzioni flessibili è quindi solo eventuale.

Le progressioni tra aree "ordinarie", ne è prevista una con soppressione del posto di provenienza, consumano capacità assunzionale nella misura limitata al differenziale tra il costo sostenuto per la posizione acquisita rispetto a quella di partenza.

Tabella verifica capacità assunzionale (fonte SeO DUP)

AREA	RETRIBUZIONE	13 [^]	TOTALE LORDO (no IRAP)
------	--------------	-----------------	------------------------

Area dei funzionari EQ	23.212,35 €	25.146,71 €	33.357,11 €
Area degli istruttori	21.392,87 €	23.175,61 €	30.742,45 €
Area degli operatori esperti	19.034,51 €	20.620,72 €	27.353,38 €
Area degli operatori	18.283,31 €	19.806,92 €	26.273,88 €

aliquota a carico ente datore di lavoro: 23,80%

aliquota a carico dipendente: 8,85%

Totale: 32,65%

PIANO ASSUNZIONALE TRIENNIO 2024-2026								
Area Profilo	Servizio Ufficio		Posti	2024*	Posti	2025*	Posti	2026*
PIANO ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO								
Funz. EQ 1.1. Funz. Amm.vo.Cont.	A.A.GG. Demografici	Sost. Modifica posto (ris. 50% estemo 2.1.)	1	33.357,11		0,00		0,00
Funz. EQ Polizia Locale 2.1. Funz. Amm.vo.Cont.	Polizia Locale	Prog. Arce Art. 15	1	33.357,11		0,00		0,00
Istruttori 2.2. Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Sost. Cessato	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 2.3. Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Sost. cessato	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 2.4. Istruttore Amm.vo Cont.	A.A.GG. Ris L. 68/1999	Sost. Modifica posto Op. Esp. Demografici	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 2.5. Istruttore Amm.vo Cont.	A.A.GG. Ris L. 68/1999	Sost. Modifica posto Op. Esp. Demografici	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori Istruttore Amm.vo Cont.	Servizio Ufficio	Sost. Dipendente progredito 2.1.	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 3.2. Agente di Polizia Locale	Polizia Locale	Potenziamento (attivazione dic. '24)	1	30.742,45		30.742,45		
Istruttori 3.6. Istruttore Tecnico	Servizio Tecnico	Potenziamento			1	30.742,45		
Funz. EQ 3.5. Funz. Serv. Sociali (A.S.)	Servizio sociale	Potenziamento finanziato con fondo povertà LEP (art.1c.797 L.178/00) neutralizzato importo medio triennio comunicato SS (33357,11-((14048,57+17153,04+24533,41)/3)			1	14.778,77		
Totale assunzioni (A)			8,00	251.168,92	2,00	76.263,67	-	0,00

Figura 2 - Assunzioni

CESSAZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO								
Istruttori Istr. Amm.vo.Cont.	A.A.GG. Demografici	Posto eliminato - sostituito 1.1. (cessato 04-2023)	1	-30.742,45		0,00		0,00
Funz. EQ Polizia Locale Funz. Amm.vo.Cont.	Polizia Locale	Cessato sost. con 2.1. (Cessato 11-2023)	1	-33.357,11		0,00		0,00
Istruttori Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Cessato sost. con 2.2. (Cessato 03-2024)	1	-30.742,45		0,00		0,00
Istruttori Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Cessato sost. con 2.3. (Cessato 12-2024)	1	-30.742,45		0,00		0,00
Istruttori Istruttore Amm.vo Cont.	Servizio Ufficio	Cessato per progressione art. 15 2.1.	1	-30.742,45		0,00		0,00
Operatori esperti Operatore esp. Amm.vo Cont.	A.A.GG. Ris L. 68/1999	Sost. Modifica posto 2.4. (Cessato 02-2024)	1	-27.353,38		0,00		0,00
Operatori esperti Operatore esp. Amm.vo Cont.	A.A.GG.	Sost. Modifica posto 2.5. (Cessazione 04-2024)	1	-27.353,38		0,00		0,00
Totale cessazioni (B)			7,00	-211.033,67	-	0,00	-	0,00

Figura 3 - Cessazioni

VERIFICA CONSUMO CAPACITÀ ASSUNZIONALE							
TOTALE NUOVE ASSUNZIONI (A + B)		0,00	40.135,25		76.263,67		0,00
RISPETTO DEL LIMITE MASSIMO INCREMENTO TABELLA 1 DM 17/03/00 (rapporto spesa personale / media entrate-fede) Incremento massimo teorico spese personale max € 341.757,61)			SI		SI		SI
RISPETTO DEL LIMITE TABELLA 2 DM 17/03/00 (A+B<LIMITE) (Incremento teorico max € 300.426,76)			SI		SI (non previsto dal DM 17/03/00)		SI (non previsto dal DM 17/03/00)

Figura 4 - Verifica limite (a+b)

BUDGET CONTRATTI FLESSIBILI ART. 9 CO. 28 DL 78/2010							
Previsioni da bilancio 2024-2026 (assunzioni esigenze straordinarie e urgenti non programmabili)			33.985,09		33.985,09		33.985,09
Totale (C)			33.985,09		33.985,09		33.985,09
VERIFICA CONSUMO CAPACITÀ ASSUNZIONALE							
TOTALE (A + B + C)		1,00	64.727,54		110.248,76		33.985,09
RISPETTO DEL LIMITE MASSIMO INCREMENTO TABELLA 1 DM 17/03/00 (rapporto spesa personale / media entrate-fede) Incremento massimo teorico spese personale max € 341.757,61)			SI		SI		SI
RISPETTO DEL LIMITE TABELLA 2 DM 17/03/00 (A+B<LIMITE) (Incremento teorico max € 300.426,76)			SI		SI (non previsto dal DM 17/03/00)		SI (non previsto dal DM 17/03/00)

Figura 5 - Verifica limite con contratti flessibili (A+B+C)

PROGRESSIONI SPECIALI FINANZIATE 0,55 (ART. 13 C. 6 SS CCNL 16/11/2022) NEUTRE CAPACITÀ ASSUNZIONALE							
Istruttori 3.2. Agente di Polizia Locale	Polizia Locale	Potenziamento	1	2.562,21			
Funz. EQ 3.1. Funz. Amm.vo cont	Finanziario Ragioneria	Progressione straordinaria con contestuale eliminazione del posto di provenienza	1	1.978,42			
Totale assunzioni (A)			2,00	4.540,63	-	0,00	-
VERIFICA RISPETTO LIMITE 0,55% DEL MONTE SALARI 2018							
Limite pari a € 4.582,73; 0,55% monte salari 2018 - somma tab T12 e T13 conto annuale 2018.				SI			

Figura 6 - Verifica limite progressioni speciali

Conclusioni:

Il piano assunzionale prevede un consumo di capacità assunzionale, come segue:

- 2024 (al netto TD): € 36.746,18
- 2025 (al netto TD): € 76.263,67
- 2026 (al netto TD): € 0

Per il 2024 sia rispetto all'incremento massimo percentuale previsto per l'annualità di e 300.426,76 che, con riferimento ai tre esercizi, rispetto all'incremento massimo ammissibile per restare entro i parametri di virtuosità di € 341.757,61 (o di € 302.716,01 in base ai dati del rendiconto 2023).

Ai sensi dell'art. 7 comma 1 del DM 17/03/2020: "La maggior 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 dicembre 2006, n. 296" (vedi tabella § 3.3.4).

L'attivazione delle procedure assunzionali resta vincolata alla conferma in sede di rendiconto della condizione di virtuosità e della consistenza dello spazio assunzionale, i dati di pre-consuntivo, riportati nelle schematizzazioni che seguono confermano la possibilità di attivare le assunzioni previste: in base ai dati consuntivi 2023 l'incremento massimo per l'annualità 2024 delle spese di personale è pari a € 300.426,76, l'incremento massimo possibile per restare nella zona di massima virtuosità è pari a 302.716,01.

3.3.17

Piano assunzionale verifica limiti rendiconto 2022

PIANO ASSUNZIONALE TRIENNIO 2024-2026								
Area Profilo	Servizio Ufficio		Posti	2024*	Posti	2025*	Posti	2026*
PIANO ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO								
Funz. EQ 1.1. Funz. Amm.vo.Cont.	AA.GG. Demografici	Sost. Modifica posto (ris. 50% esterno 2.1.)	1	33.357,11		0,00		0,00
Funz. EQ Polizia Locale 2.1. Funz. Amm.vo.Cont.	Polizia Locale	Prog.Aree Art. 15	1	33.357,11		0,00		0,00
Istruttori 2.2. Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Sost. Cessato	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 2.3. Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Sost. cessato	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 2.4. Istruttore Amm.vo Cont.	AA.GG. Ris L. 68/1999	Sost. Modifica posto Op. Esp. Demografici	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 2.5. Istruttore Amm.vo Cont.	AA.GG. Ris L. 68/1999	Sost. Modifica posto Op. Esp. Demografici	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori Istruttore Amm.vo Cont.	Servizio Ufficio	Sost. Dipendente progredito 2.1.	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 3.2. Agente di Polizia Locale	Polizia Locale	Potenziamento (attivazione dic. '24)	1	30.742,45		30.742,45		
Istruttori 3.6. Istruttore Tecnico	Servizio Tecnico	Potenziamento			1	30.742,45		
Funz. EQ 3.5. Funz. Serv. Sociali (A.S.)	Servizio sociale	Potenziamento finanziato con fondo povertà LEP (art.1c.797 L.178/00) neutralizzato importo medio triennio comunicato SS (33357,11-((14048,57+17153,04+24533,41)/3)			1	14.778,77		
Totale assunzioni (A)			8,00	251.168,92	2,00	76.263,67	-	0,00
CESSAZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO								
Istruttori Istr. Amm.vo.Cont.	AA.GG. Demografici	Posto eliminato - sostituito 1.1. (cessato 04-2023)	1	-30.742,45		0,00		0,00
Funz. EQ Polizia Locale Funz. Amm.vo.Cont.	Polizia Locale	Cessato sost. con 2.1. (Cessato 11-2023)	1	-33.357,11		0,00		0,00
Istruttori Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Cessato sost. con 2.2. (Cessato 03-2024)	1	-30.742,45		0,00		0,00
Istruttori Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Cessato sost. con 2.3. (Cessato 12-2024)	1	-30.742,45		0,00		0,00
Istruttori Istruttore Amm.vo Cont.	Servizio Ufficio	Cessato per progressione art. 15 2.1.	1	-30.742,45		0,00		0,00
Operatori esperti Operatore esp. Amm.vo Cont.	AA.GG. Ris L. 68/1999	Sost. Modifica posto 2.4. (Cessato 02-2024)	1	-27.353,38		0,00		0,00
Operatori esperti Operatore esp. Amm.vo Cont.	AA.GG.	Sost. Modifica posto 2.5. (Cessazione 04-2024)	1	-27.353,38		0,00		0,00
Totale cessazioni (B)			7,00	-211.033,67	-	0,00	-	0,00
VERIFICA CONSUMO CAPACITÀ ASSUNZIONALE								
TOTALE NUOVE ASSUNZIONI (A + B)			0,00	40.135,25		76.263,67		0,00
RISPETTO DEL LIMITE MASSIMO INCREMENTO TABELLA 1 DM 17/03/00 (rapporto spesa personale / media entrate-fcde) Incremento massimo teorico spese personale max € 341.757,61)				SI		SI		SI
RISPETTO DEL LIMITE TABELLA 2 DM 17/03/00 (A+B<LIMITE) (Incremento teorico max € 300.426,76)				SI		SI (non previsto dal DM 17/03/00)		SI (non previsto dal DM 17/03/00)
BUDGET CONTRATTI FLESSIBILI ART. 9 CO. 28 DL 78/2010								
Previsioni da bilancio 2024-2026 (assunzioni esigenze straordinarie e urgenti non programmabili)				33.985,09		33.985,09		33.985,09
Totale (C)				33.985,09		33.985,09		33.985,09
VERIFICA CONSUMO CAPACITÀ ASSUNZIONALE								
TOTALE (A + B + C)			1,00	64.727,54		110.248,76		33.985,09
RISPETTO DEL LIMITE MASSIMO INCREMENTO TABELLA 1 DM 17/03/00 (rapporto spesa personale / media entrate-fcde) Incremento massimo teorico spese personale max € 341.757,61)				SI		SI		SI
RISPETTO DEL LIMITE TABELLA 2 DM 17/03/00 (A+B<LIMITE) (Incremento teorico max € 300.426,76)				SI		SI (non previsto dal DM 17/03/00)		SI (non previsto dal DM 17/03/00)
PROGRESSIONI SPECIALI FINANZIATE 0,55 (ART. 13 C. 6 SS CCNL 16/11/2022) NEUTRE CAPACITÀ ASSUNZIONALE								
Istruttori 3.2. Agente di Polizia Locale	Polizia Locale	Potenziamento	1	2.562,21				
Funz. EQ 3.1. Funz. Amm.vo cont	Finanziario Ragioneria	Progressione straordinaria con contestuale eliminazione del posto di provenienza	1	1.978,42				
Totale assunzioni (A)			2,00	4.540,63	-	0,00	-	0,00
VERIFICA RISPETTO LIMITE 0,55% DEL MONTE SALARI 2018								
Limite pari a € 4.582,73: 0,55% monte salari 2018 - somma tab T12 e T13 conto annuale 2018.				SI				

Figura 7 - Verifica limiti dati rendiconto 2022

3.3.18 Capacità assunzionale calcolo su dati rendiconto 2023

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

ANNO 2024 DATI DA PRE-CONSUNTIVO 2023

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	VEDANO AL LAMBRO
POPOLAZIONE 31/12/2023	7.496
FASCIA	e
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	0,2690
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	0,3090

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023	1.256.423,81	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	6.080.026,05	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	5.927.460,23	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	6.332.249,06	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023	317.186,31	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	21,68%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	1.256.423,81	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.559.139,82	
INCREMENTO MASSIMO	302.716,01	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.155.487,54	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	26,00%	
INCREMENTO ANNUO	300.426,76	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	300.426,76	
LIMITE DI SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	1.455.914,30	

Figura 8 - Conferma virtuosità e calcolo valori soglia dati rendiconto 2023

3.3.19 Piano assunzionale verifica limiti rendiconto 2023

PIANO ASSUNZIONALE TRIENNIO 2024-2026								
Area Profilo	Servizio Ufficio		Posti	2024*	Posti	2025*	Posti	2026*
PIANO ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO								
Funz. EQ 1.1. Funz. Amm.vo.Cont.	AA.GG. Demografici	Sost. Modifica posto (ris. 50% esterno 2.1.)	1	33.357,11		0,00		0,00
Funz. EQ Polizia Locale 2.1. Funz. Amm.vo.Cont.	Polizia Locale	Prog. Aree Art. 15	1	33.357,11		0,00		0,00
Istruttori 2.2. Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Sost. Cessato	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 2.3. Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Sost. cessato	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 2.4. Istruttore Amm.vo Cont.	AA.GG. Ris L. 68/1999	Sost. Modifica posto Op. Esp. Demografici	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 2.5. Istruttore Amm.vo Cont.	AA.GG. Ris L. 68/1999	Sost. Modifica posto Op. Esp. Demografici	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori Istruttore Amm.vo Cont.	Servizio Ufficio	Sost. Dipendente progredito 2.1.	1	30.742,45		0,00		0,00
Istruttori 3.2. Agente di Polizia Locale	Polizia Locale	Potenziamento (attivazione dic. '24)	1	30.742,45		30.742,45		
Istruttori 3.6. Istruttore Tecnico	Servizio Tecnico	Potenziamento			1	30.742,45		
Funz. EQ 3.5. Funz. Serv. Sociali (A.S.)	Servizio sociale	Potenziamento finanziato con fondo povertà LEP (art.1c.797 L.178/00) neutralizzato importo medio triennio comunicato SS (33357,11-((14048,57+17153,04+24533,41)/3)			1	14.778,77		
Totale assunzioni (A)			8,00	251.168,92	2,00	76.263,67	-	0,00
CESSAZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO								
Istruttori Istr. Amm.vo.Cont.	AA.GG. Demografici	Posto eliminato - sostituito 1.1. (cessato 04-2023)	1	-30.742,45		0,00		0,00
Funz. EQ Polizia Locale Funz. Amm.vo.Cont.	Polizia Locale	Cessato sost. con 2.1. (Cessato 11-2023)	1	-33.357,11		0,00		0,00
Istruttori Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Cessato sost. con 2.2. (Cessato 03-2024)	1	-30.742,45		0,00		0,00
Istruttori Agente Polizia Locale	Polizia Locale	Cessato sost. con 2.3. (Cessato 12-2024)	1	-30.742,45		0,00		0,00
Istruttori Istruttore Amm.vo Cont.	Servizio Ufficio	Cessato per progressione art. 15 2.1.	1	-30.742,45		0,00		0,00
Operatori esperti Operatore esp. Amm.vo Cont.	AA.GG. Ris L. 68/1999	Sost. Modifica posto 2.4. (Cessato 02-2024)	1	-27.353,38		0,00		0,00
Operatori esperti Operatore esp. Amm.vo Cont.	AA.GG.	Sost. Modifica posto 2.5. (Cessazione 04-2024)	1	-27.353,38		0,00		0,00
Totale cessazioni (B)			7,00	-211.033,67	-	0,00	-	0,00
VERIFICA CONSUMO CAPACITÀ ASSUNZIONALE								
TOTALE NUOVE ASSUNZIONI (A + B)			0,00	40.135,25		76.263,67		0,00
RISPETTO DEL LIMITE MASSIMO INCREMENTO TABELLA 1 DM 17/03/00 (rapporto spesa personale / media entrate-fcde dati rendiconto 2023) Incremento massimo teorico spese personale max € 302.716,01)				SI		SI		SI
RISPETTO DEL LIMITE TABELLA 2 DM 17/03/00 (A+B<LIMITE) (Incremento teorico max € 300.426,76)				SI		SI (non previsto dal DM 17/03/00)		SI (non previsto dal DM 17/03/00)
BUDGET CONTRATTI FLESSIBILI ART. 9 CO. 28 DL 78/2010								
Previsioni da bilancio 2024-2026 (assunzioni esigenze straordinarie e urgenti non programmabili)				33.985,09		33.985,09		33.985,09
Totale (C)				33.985,09		33.985,09		33.985,09
VERIFICA CONSUMO CAPACITÀ ASSUNZIONALE								
TOTALE (A + B + C)			1,00	74.120,34		110.248,76		33.985,09
RISPETTO DEL LIMITE MASSIMO INCREMENTO TABELLA 1 DM 17/03/00 (rapporto spesa personale / media entrate-fcde dati rendiconto 2023) Incremento massimo teorico spese personale max € 302.716,01)				SI		SI		SI
RISPETTO DEL LIMITE TABELLA 2 DM 17/03/00 (A+B<LIMITE) (Incremento teorico max € 300.426,76)				SI		SI (non previsto dal DM 17/03/00)		SI (non previsto dal DM 17/03/00)
PROGRESSIONI SPECIALI FINANZIATE 0,55 (ART. 13 C. 6 SS CCNL 16/11/2022) NEUTRE CAPACITÀ ASSUNZIONALE								
Istruttori 3.2. Agente di Polizia Locale	Polizia Locale	Potenziamento	1	2.562,21				
Funz. EQ 3.1. Funz. Amm.vo cont	Finanziario Ragioneria	Progressione straordinaria con contestuale eliminazione del posto di provenienza	1	1.978,42				
Totale assunzioni (A)			2,00	4.540,63	-	0,00	-	0,00
VERIFICA RISPETTO LIMITE 0,55% DEL MONTE SALARI 2018								
Limite pari a € 4.582,73: 0,55% monte salari 2018 - somma tab T12 e T13 conto annuale 2018.				SI				