



Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale  
(PTFP) triennio 2025 / 2027

AGGIORNAMENTO LUGLIO 2025

---

## **Premesse e riferimenti normativi**

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) rappresenta il documento di programmazione relativo alla dinamica delle risorse umane dell'ente.

Si tratta di un documento "dinamico" e suscettibile di adeguamenti in quanto basato su valutazioni per loro natura affette da un certo grado di aleatorietà e imprevedibilità.

Il PTFP costituisce, dunque, uno strumento teso a coniugare l'impiego ottimale delle risorse umane e gli obiettivi di performance dell'Ente in un'ottica di efficienza organizzativa, efficacia e qualità dei servizi erogati, assicurando al contempo una compatibilità con i vincoli finanziari posti, che si pone l'obiettivo di meglio rispondere alle finalità istituzionali del Comune ed alla sua specifica missione istituzionale.

Il PTFP si pone – come anzidetto - come atto di programmazione triennale a scorrimento, confluito ora nel PIAO e, per sua natura, è soggetto ad eventuali modifiche anche in corso d'anno al verificarsi di situazioni non previste.

Esso, in particolare, indica la consistenza della dotazione organica e la sua rimodulazione in base al fabbisogno programmato nei vari ambiti di attività, tenendo conto anche delle prevedibili (e non prevedibili) cessazioni di personale.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai per diversi anni sono stati sottoposti a una rigida disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità dell'ente di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

## VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

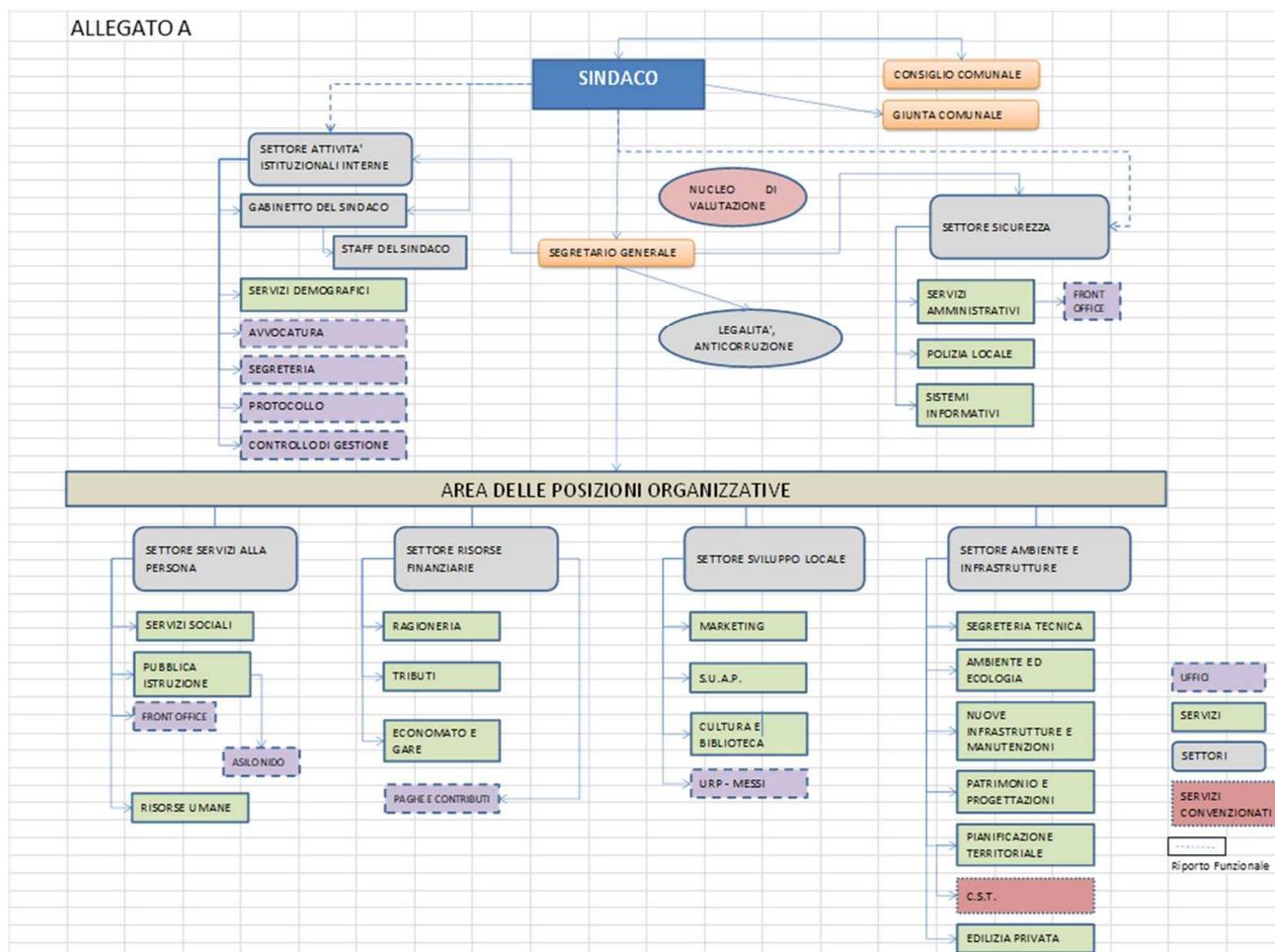
Adempimento	Sanzione	Riferimenti
a) Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le sanzioni sono previste con riferimento al PIAO - Piano Integrato di attività e organizzazione -ex art. 6, commi da 1 a 4, del decreto- legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 Accorpato al PIAO	art. 39, c. 1, L. n. 449/1997; art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; art. 6, commi da 1 a 4 DL 80/2021 convertito in L113/2021 comma 557-quater, legge n. 296/2006
b) Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza <i>"non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"</i> (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33 D.Lgs. n. 165/2001;  - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n.

c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006
d)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance"  ----- <i>NB: l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.</i>	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto <i>"di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"</i> (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).  Accorpato al PIAO	art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000

e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011- 2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; art. 3, c. 5-bis, D.L.n. 90/2014; Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; Circolare RGS 5/2016; Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n.25/2014
f)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.
h)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno		Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000
i)	Obbligo del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) 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.		Art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58

### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Per quanto riguarda l'organigramma dell'ente, si conferma l'organigramma / struttura organizzativa dell'ente approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 105 del 25.05.2022 con cui è stato approvato il vigente schema organizzativo dell'ente, allegato b al citato provvedimento, che viene confermato con il presente provvedimento



L'attuale organigramma, nel rispetto delle linee fondamentali di governo dell'Ente, presenta le seguenti principali peculiarità: previsione di 6 strutture apicali (Settori) ritenute indispensabili per l'assolvimento delle funzioni gestionali ascritte al Comune, oltre a strutture (Gabinetto del Sindaco e staff del Sindaco) in posizione di staff e di supporto, alle quali afferiscono numerosi compiti e responsabilità, alcuni in precedenza in capo ad altri settori dell'ente o trasversali tra i vari settori. Ci si riferisce in particolare a competenze quali la gestione del ciclo delle performance, il potenziamento delle attività connesse al c.d. "controllo di gestione dell'ente", al coordinamento dell'attività dei diversi settori.

E' stata effettuata una razionalizzazione delle competenze e delle funzioni attraverso l'individuazione di strutture il più possibile equilibrate e conformi alle deleghe Assessorili.

La vigente normativa, in merito all'organizzazione dell'Ente, legittima l'autonomia dell'Amministrazione Comunale nell'individuare soluzioni organizzative appropriate alle proprie strategie ed ai concreti e specifici obiettivi di attività, consentendo di stabilire un organico rapporto tra strategia e struttura. Il D.Lgs. 267/2000, agli artt. 3, 7 e 89 attribuisce infatti agli Enti Locali la potestà organizzativa in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni loro attribuite.

In esito alla riclassificazione del personale, che è entrata in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, ovvero dal 1° aprile 2023, sono state sostituite nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.

## Consistenza del personale a tempo indeterminato programmata per l'anno 2025

Alla data del 30 giugno 2025, come indicato nel precedente P.I.A.O. , sottosezione Piano dei fabbisogni approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 in data 29 gennaio 2025 e successivamente aggiornato con deliberazione GC n. 77 del 14.05.2025 risultano coperte / scoperte / programmate le seguenti posizioni:

Settore	Area	Profilo	Aspettativa	Occupato	Vacante	Totale
Settore Ambiente e infrastrutture	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DEI SERVIZI TECNICI	0	5	0	5
Settore Ambiente e infrastrutture	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	1	0	1
Settore Ambiente e infrastrutture	Area degli istruttori	ISTRUTTORE DEI SERVIZI TECNICI	0	7	1	8*
Settore Ambiente e infrastrutture	Area degli istruttori	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	2	0	2
Settore Ambiente e infrastrutture	Area degli operatori esperti	OPERATORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI COMUNALI	0	2	0	2
Settore Ambiente e infrastrutture	Area degli operatori esperti	OPERATORE DEI SERVIZI TECNICI	0	1	0	1
<b>TOTALE</b>			<b>0</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>19</b>
Settore Attività istituzionali interne	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	3	0	3
Settore Attività istituzionali interne	Area dei funzionari ed E.Q.	AVVOCATO	0	1	0	1
Settore Attività istituzionali interne	Area degli istruttori	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	7	0	7

Settore Attività istituzionali interne	Area degli operatori esperti	OPERATORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI COMUNALI	1	1	0	2
<b>TOTALE</b>			<b>1</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>13</b>
Settore risorse finanziarie	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DEI SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI	0	2	0	2
Settore risorse finanziarie	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	3	0	3
Settore risorse finanziarie	Area degli istruttori	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI CONTABILI	0	4	0	4*
Settore risorse finanziarie	Area degli istruttori	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	3	0	3
<b>TOTALE</b>			<b>0</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>
Settore Servizi alla persona	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	3	0	3
Settore Servizi alla persona	Area dei funzionari ed E.Q.	ASSISTENTE SOCIALE	0	5	0	5
Settore Servizi alla persona	Area degli istruttori	EDUCATORE D'INFANZIA	0	1	0	1
Settore Servizi alla persona	Area degli istruttori	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	1	4	0	5
Settore Servizi alla persona	Area degli operatori esperti	OPERATORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI COMUNALI	0	2	0	2*
Settore Servizi alla persona	Area degli operatori esperti	OPERATORE DEI SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI	0	4	0	4
Settore Servizi alla persona	Area degli operatori	OPERATORE GENERICO DEI SERVIZI COMUNALI	0	1	0	1
<b>TOTALE</b>			<b>1</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>21</b>
Settore Sicurezza	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	0	2	0	2
Settore Sicurezza	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	1	0	1
Settore Sicurezza	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DEI SERVIZI INFORMATIVI	0	1	0	1

Settore Sicurezza	Area degli istruttori	ISTRUTTORE DEI SERVIZI INFORMATIVI	0	2	0	2*
Settore Sicurezza	Area degli istruttori	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	1	0	1
Settore Sicurezza	Area degli istruttori	AGENTE POLIZIA LOCALE	0	7	1	8
<b>TOTALE</b>			<b>0</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>15</b>
Settore sviluppo locale	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	4	0	4
Settore sviluppo locale	Area degli istruttori	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	8	0	8
Settore sviluppo locale	Area degli operatori esperti	MESSO NOTIFICATORE	0	2	0	2*
Settore sviluppo locale	Area degli operatori esperti	OPERATORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	3	0	3
<b>TOTALE</b>			<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>17</b>
<b>Totale al 31.03.2025</b>			<b>2</b>	<b>93</b>	<b>2</b>	<b>97</b>

\*

		ANNO 2025 PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA EX ART. 13 CCNL 2022	
N. progressioni	Progressione tra Aree	SETTORE	SERVIZIO
1	dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	Settore Servizi alla persona	Servizio pubblica istruzione e asilo nido
2	dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	Settore Sviluppo locale	Ufficio messi
1	dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari	Settore Risorse finanziarie	Ufficio paghe
1	dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari	Settore Ambiente e infrastrutture	Servizio patrimonio e progettazione
1	dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari	Settore Sicurezza	Servizio sistemi informativi

Non si prevede la copertura dei posti che si renderanno vacanti nell'area inferiore dopo l'espletamento delle procedure relative alle progressioni verticali come sopra individuate e pertanto gli stessi, in seguito, saranno eliminati.

## Situazione aggiornata al 30 giugno 2025

Rispetto al precedente Piano dei fabbisogni approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 77 del 14.05.2025 ed al prospetto sopra riportato, alla data di adozione del presente provvedimento risultano attualmente scoperte le seguenti posizioni :

Area / Profilo	Settore /servizio	Previsione precedente piano dei fabbisogni approvato in data 29.01.2025	AGGIORNAMENTO AL 30 GIUGNO 2025
<b>ISTRUTTORE DEI SERVIZI TECNICI</b>	Settore Ambiente e Infrastrutture Servizio ambiente Ecologia	Il concorso si è concluso senza alcun idoneo	Si valuterà la copertura della posizione con nuovo concorso, mobilità volontaria o altre forme di assunzione o la soppressione o trasformazione della posizione in <b>FUNZIONARIO DEI SERVIZI TECNICI</b>
<b>AGENTE DI POLIZIA LOCALE</b>	Settore Sicurezza	Posizione scoperta	Si valuterà la copertura della posizione con nuovo concorso, mobilità volontaria o altre forme di assunzione

Risultano ancora in aspettativa le seguenti posizioni

<b>Settore Servizi alla persona</b>	<b>Area degli istruttori</b>	<b>ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI</b>	<b>1</b>
<b>Settore Attività Istituzionali interne</b>	<b>Area degli operatori esperti</b>	<b>OPERATORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI COMUNALI</b>	<b>1</b>

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### a) CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

##### a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 25,99%

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,00% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,00%

Sono riportate di seguito le tabelle attinenti alla sostenibilità finanziaria del Comune.

Le assunzioni programmate saranno effettuate nel rispetto dei vigenti vincoli normativi in materia, mantenendo la spesa di personale entro la soglia consentita dall'art. 33, comma 2. Del D.L. n. 34/2019

SEZIONE 1 - SPESE DI PERSONALE	
Codici bilancio	2024
-U.1.01.00.00.000	3.607.134,60
-U1.03.02.12.001;	
-U1.03.02.12.002;	
-U1.03.02.12.003;	12.234,65
-U1.03.02.12.999.	
<b>TOTALE</b>	<b>3.619.369,25</b>

SEZIONE 2 - ENTRATE CORRENTI E FCDE			
	2022	2023	2024
Titolo 1	8.105.199,92	8.580.074,31	8.487.350,82
Titolo 2	1.348.479,92	1.179.262,70	1.558.926,54
Titolo 3	4.705.675,87	5.577.454,33	5.442.051,24
<b>TOTALE ENTRATE</b>	<b>14.159.355,71</b>	<b>15.336.791,34</b>	<b>15.488.328,60</b>
FCDE (assestato) 2024			1.070.000,00

PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2024</b>
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)	3.619.369,25
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)	13.924.825,22
Percentuale	<b>25,99%</b>

Il Comune di Corbetta si colloca, come risulta dalla tabella, nella fascia A al di sotto del valore soglia "più basso", per la fascia demografica di appartenenza (27%), come di seguito evidenziato

FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3
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	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato

	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024
Numeratore	3.619.369,25
Denominatore	13.924.825,22
Percentuale Tabella 1	27%
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	140.333,56
<b>VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE</b>	<b>3.759.702,81</b>

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica,

#### a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296 come di seguito evidenziato:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013	Euro	3.654.782,07
spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2025:	Euro	3.409.719,06

In sede di bilancio di previsione 2025/2027 si è tenuto conto dei chiarimenti forniti da Arconet con la FAQ n° 51 del 16 febbraio 2023, con la quale la Commissione ha spiegato che, in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato (che è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria), riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce. La spesa del personale prevista per il triennio 2025-2027 è relativa alle unità in servizio alla data del 1° gennaio 2025 secondo quanto previsto nella programmazione triennale 2025-2027 prevista nella nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione DUP 2025-2027 approvato dalla Giunta in data 14.11.2024.

In data 25.07.2024 la giunta con propria deliberazione n. 17 del 29.01.2025 ha approvato il piano triennale dei fabbisogni del personale triennio 2025/2027 (sottosezione 3.3 del P.I.A.O.).

La spesa per redditi di lavoro dipendente prevista per gli esercizi 2025-2027, tiene conto, oltre alla programmazione del fabbisogno e al piano delle assunzioni:

- dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa che obbligano a non superare la spesa dell'anno 2009;
- dell'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2011/2013. Gli stanziamenti consentono il rispetto dei limiti di cui all'art. 3 del D.L. 90/2014 e dell'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 come si evince dalla tabella sotto riportata;
- dell'assegnazione temporanea ex art. 23-bis, comma 7 del D.Lgs. 165/2001 dei dipendenti del Comune di Corbetta addetti al servizio asilo nido e al servizio trasporto scolastico alla società partecipata GE.S.COR S.r.l. Si precisa che dal 2024 è stata prevista assegnazione temporanea anche del personale del servizio di custodia sociale

Voce	Rif. Bilancio/ Rif normativo	Stanziamiento 2025
Retribuzione lorde personale tempo indeterminato	101 - Reddito da lavoro dipendente	2.835.850,00
Retribuzione lorde personale tempo determinato	101 - Reddito da lavoro dipendente	63.500,00
Altre spese personale impiegato con forme di lavoro flessibile	103 - Acquisti di beni e servizi	
Spese personale utilizzato in convenzione (quota parte costo effettivamente sostenuto)	101 - Reddito da lavoro dipendente	-
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per personale in comando	101 - Reddito da lavoro dipendente	-
Oneri contributivi a carico dell'ente	101 - Reddito da lavoro dipendente	851.930,00
Spese previdenza integrativa Polizia Locale	101 - Reddito da lavoro dipendente	8.000,00
IRAP	102 - Imposte e tasse a carico dell'ente	239.000,00
Buoni pasto a carico ente	101 - Reddito da lavoro dipendente	38.000,00
Assegno nucleo familiare	101 - Reddito da lavoro dipendente	
<b>Totale spese di personale (A)</b>		<b>4.036.280,00</b>
<b>(-) Componenti escluse</b>		
Spese straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	101 - Reddito da lavoro dipendente	
Spese assunzioni categorie protette ex legge 68/1999	101 - Reddito da lavoro dipendente	174.006,94
Diritti di rogito e incentivi tecnici	101 - Reddito da lavoro dipendente	63.554,00
Spese per il personale utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'utilizzatore		189.000,00
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali		200.000,00
<b>Totale componenti esclusi (B)</b>		<b>626.560,94</b>
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>		<b>3.409.719,06</b>
LIMITE MEDIA NEL TRIENNIO 2011-2013		<b>3.654.782,07</b>
SALDO		<b>- 245.063,01</b>

Nel 2019 il rapporto dipendenti/popolazione risultava pari a 1/181 (considerato che il numero di dipendenti assunti a tempo determinato e indeterminato al 31.12.2019 era pari a 102 unità e che il numero degli abitanti al 31.12.2019 era pari a 18.464), lontano dal rapporto 1/158; in riferimento all'anno 2020 detto rapporto è stato rispettato in quanto il rapporto è stato pari a 1/178 ( 18.555 abitanti al 31.12.2020 a fronte di 104 dipendenti in servizio alla medesima data); per l'anno 2021 il rapporto è stato 1/169 ( 111 dipendenti in servizio al 31.12.2021 a fronte di 18.763 residenti alla medesima data). Per l'anno 2022, a fronte di 18.884 residenti, il numero di dipendenti al 31.12.2022 è stato di 104, per un rapporto pertanto di 181,57. Per l'anno 2023 a fronte di 18.894 residenti al 31.12.2023 e di 97 dipendenti al 31.12.2023, è stato pari a 194. Per l'anno 2024 il rapporto è stato pari a 192,70 ( 99 dipendenti a fronte di 19.078 abitanti al 31.12.2024) . Si prevede che anche per il 2025 e il biennio successivo il rapporto resti superiore al rapporto /soglia di 1:158.

### a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

L'art. 50, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 siglato il 21 maggio 2018, ha confermato la suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo amplia le fattispecie di esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

Vincoli	Riferimenti
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114

#### ***Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010***

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- 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, convertito dalla Legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Fattispecie	Riferimenti
sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi	
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, comma 1, D.L. n. 83/2014
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017
Assunzioni di personale con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al DL52/2021. Le predette assunzioni sono	- art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in Legge 233/2021

subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di tale personale non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.	
---	--

L'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 prevede inoltre la possibilità di effettuare assunzioni di personale a tempo determinato entro il limite del 50% della spesa sostenuta nel 2009; per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa del personale previsti dai commi 557 e 562 della Legge n. 296/2006 il limite di spesa corrisponde alla spesa complessivamente sostenuta per le medesime tipologie contrattuali nell'anno 2009.

La spesa di personale a tempo determinato prevista per l'anno 2025 e in generale per il triennio 2025-2027 rispetterà il limite stabilito dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, essendo stimata in € 122.700,00 per anno 2025, 100.400,00 per anno 2026 e 93.700,00 per anno 2027 ( a fronte del limite pari ad € 258.604,00, ovvero la spesa sostenuta a tale titolo nell'anno 2009).

La spesa prevista include la spesa per la sostituzione della maternità.

L'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 demanda al "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" la possibilità di istituire uffici posti alle dirette dipendenze degli Organi di direzione politica, a cui attribuire l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo agli stessi attribuite dalla legge, a cui possono essere assegnati dipendenti dell'ente, ovvero, per gli Enti Locali non dissestati e non strutturalmente deficitari, collaboratori assunti con contratto a tempo determinati.

Il vigente "Regolamento degli uffici e dei servizi" di questo Comune ha recepito quanto disposto dal sopra richiamato art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, prevedendo la possibilità di costituire Uffici di Staff alle dipendenze degli Organi di direzione politica.

#### Richiamati:

- l'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modifiche e integrazioni; l'art. 25 del vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" del Comune di Corbetta, approvato con deliberazione G.C. n. 6 del 18.01.2021, che ha recepito quanto disposto dal sopra richiamato art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, prevedendo la possibilità di costituire Uffici di Staff alle dipendenze degli Organi di direzione politica;
- la deliberazione di G.C. n. 297 del 27.12.2016 – esecutiva – ad oggetto "ISTITUZIONE UFFICIO STAFF - ART. 90 D.LGS. N. 267/2000"
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 147 del 18.10.2021, avente ad oggetto "COSTITUZIONE DELL'UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO - INDIRIZZI IN MERITO", con la quale è stato stabilito di confermare la costituzione dell'Ufficio di Staff anche per il nuovo mandato amministrativo 2021-2026, prevedendo presso lo stesso Ufficio di staff la presenza di nr. 2 posti di Istruttore dei servizi amministrativi, full - time Categoria C1 ai sensi del CCNL degli Enti Locali, di supporto al Sindaco ed alla Giunta Comunale per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo dell'organo politico.

Sono previste le seguenti assunzioni di personale a tempo determinato per il triennio 2025 / 2027 e che di seguito si riportano:

Anno 2025	Profilo	Modalità di assunzione	Capacità assunzionale	Note
1	CAT. C1 (ora Area degli istruttori) UFFICIO STAFF (FULL TIME)	Procedura comparativa ex art. n. 90 del d.lgs. 267/2000	Vale quale assunzione a tempo determinato.	Durata coincidente mandato elettorale
2	CAT. C1(ora Area degli istruttori) UFFICIO STAFF (FULL TIME)	Procedura comparativa ex art. n. 90 del d.lgs. 267/2000	Vale quale assunzione a tempo determinato	Durata coincidente mandato elettorale
3	CAT. D1 (ora area dei funzionari) GABINETTO DEL SINDACO FULL TIME	Procedura comparativa ex art. n. 90 del d.lgs. 267/2000	Vale quale assunzione a tempo determinato	Durata coincidente mandato elettorale

Si prevede una sostituzione di maternità da maggio 2025 fino i primi mesi del 2026 , mediante contratto interinale

4	Istruttore dei servizi amministrativi	Agenzia interinale	Vale quale assunzione a tempo determinato	Sostituzione maternità
---	---------------------------------------	--------------------	---	------------------------

Anno 2026	Profilo	Modalità di assunzione	Capacità assunzionale	Note
1	CAT. C1 (ora Area degli istruttori) UFFICIO STAFF (FULL TIME)	Procedura comparativa ex art. n. 90 del d.lgs. 267/2000	Vale quale assunzione a tempo determinato.	Durata coincidente mandato elettorale
2	CAT. C1(ora Area degli istruttori) UFFICIO STAFF (FULL TIME)	Procedura comparativa ex art. n. 90 del d.lgs. 267/2000	Vale quale assunzione a tempo determinato	Durata coincidente mandato elettorale
3	CAT. D1 (ora area dei funzionari) GABINETTO DEL SINDACO FULL TIME	Procedura comparativa ex art. n. 90 del d.lgs. 267/2000	Vale quale assunzione a tempo determinato	Durata coincidente mandato elettorale

4	Istruttore dei servizi amministrativi	Agenzia interinale	Vale quale assunzione a tempo determinato	Sostituzione maternità
---	---------------------------------------	--------------------	---	------------------------

Anno 2027	Profilo	Modalità di assunzione	Capacità assunzionale	Note
1	CAT. C1 (ora Area degli istruttori) UFFICIO STAFF ( FULL TIME)	Procedura comparativa ex art. n. 90 del d.lgs. 267/2000	Vale quale assunzione a tempo determinato.	Durata coincidente mandato elettorale
2	CAT. C1( ora Area degli istruttori) UFFICIO STAFF (FULL TIME)	Procedura comparativa ex art. n. 90 del d.lgs. 267/2000	Vale quale assunzione a tempo determinato	Durata coincidente mandato elettorale
3	CAT. D1 (ora area dei funzionari) GABINETTO DEL SINDACO FULL TIME	Procedura comparativa ex art. n. 90 del d.lgs. 267/2000	Vale quale assunzione a tempo determinato	Durata coincidente mandato elettorale

Il limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato è pari ad € 258.604,00 (spesa sostenuta a tale titolo nell'anno 2009) e che la spesa complessiva annua prevista per le assunzioni a tempo determinato per il triennio 2025-2026-2027 è stimata pari ad € 93.700,00 oltre alla spesa per la sostituzione di maternità (a fronte del limite pari ad € 258.604,00, ovvero la spesa sostenuta a tale titolo nell'anno 2009).

#### a.4) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

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

È necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere all' eventuale revisione della struttura organizzativa dell'Ente ed alla contestuale ricognizione del personale in esubero;

Si rileva che, la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non presenta situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e, conseguentemente, non devono avviarsi, nel corso dell'anno 2025 e del biennio 2026/2027, procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti comunali.

#### a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente 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;
- rapporto dipendenti/popolazione non superiore a 1/158;

Nell'ultimo triennio sono state adottate le seguenti deliberazioni:

- G.C. 77 del 12.06.2020 avente ad oggetto "Modifiche al piano dei fabbisogni triennio 2020-2022"
- G.C. 142 del 30.10.2020 avente ad oggetto "Definizione del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023 ai sensi dell'art. 33 del d.l. 30/4/2019 n. 34 come convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e del decreto attuativo del 17 marzo 2020 e modifica al fabbisogno 2020";
- G.C. 41 del 22.03.2021 avente ad oggetto "Modificazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, dell'organigramma dell'ente e della dotazione organica - ricognizione annuale delle eccedenze di personale";
- G.C. 146 del 18.10.2021 avente ad oggetto "Modificazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023 e della dotazione organica;
- G.C. 167 del 23.11.2021 avente ad oggetto "Definizione del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024, del nuovo organigramma dell'ente e della dotazione organica - ricognizione annuale delle eccedenze di personale."
- G.C. 17 del 30.01.2023 avente ad oggetto "Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023 / 2025 – approvazione", che contiene anche la sottosezione "Piano dei fabbisogni 2023 / 2025";
- G.C. 102 del 12.07.2023 avente ad oggetto "Modifiche al piano triennale dei fabbisogni triennio 2023 / 2025 (annualità 2023) e approvazione del piano triennale dei fabbisogni del personale triennio 2024 / 2026 (sottosezione 3.3. del p.i.a.o.). ricognizione annuale delle eccedenze di personale"
- G.C. n. 203 del 23.12.2021, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 previsto dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001; successivamente aggiornato con deliberazione G.C. 17 del 30.01.2023 avente ad oggetto "Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023 / 2025 – approvazione", che contiene anche la sottosezione "Piano delle azioni positive"; con l'adozione del PIAO 2024 si è proceduto al suo aggiornamento anche per il triennio 2024 / 2026
- Con l'adozione del PIAO 2025/2027, che approva anche la presente sottosezione, viene approvata anche la sottosezione "Piano delle azioni positive" triennio 2025/2027;
- è stato rispettato il vincolo di finanza pubblica 2023 e sulla scorta dell'istruttoria effettuata dal competente settore Risorse Finanziarie sarà rispettato anche per l'anno 2024 e così per l'anno 2025;
- G.C. 105 del 25.07.2024 avente ad oggetto MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI TRIENNIO 2024 / 2026 (ANNUALITA' 2024) E APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE TRIENNIO 2025 / 2027 (SOTTOSEZIONE 3.3. DEL P.I.A.O.). RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE;
- G.C. 17 del 29.01.2025 avente ad oggetto APPROVAZIONE DEL PIANO GENERALE DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) ANNO 2025;

- G.C. n. 77 del 14.05.2025 avente ad oggetto MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI TRIENNIO 2025 / 2027 (ANNUALITA' 2025)

**Si attesta pertanto che il Comune di Corbetta non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.**

**B) stima del trend delle cessazioni**

Le cessazioni già previste o prevedibili in corso d'anno o nel successivo triennio 2025 / 2027 alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili alla data di assunzione del presente provvedimento sono le seguenti:

Anno 2025

Non sono previste altre cessazioni alla data di adozione del presente provvedimento.

Anno 2026

OPERATORE SOCIO ASSISTENZIALE	Previsto collocamento a riposo entro il 31 gennaio 2026	Prevista la soppressione del posto o la sua trasformazione in profilo di operatore dei servizi tecnici
-------------------------------	---	--

Anno 2027 non programmabile

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Le assunzioni a tempo indeterminato programmabili nel triennio 2025 / 2027, attualmente ipotizzabili e che saranno realizzate compatibilmente con la capacità di spesa dell'ente in materia di personale, tenuto conto dell'ultimo piano dei fabbisogni approvato per il triennio 2025 / 2027 sono le seguenti:

Rispetto al precedente Piano dei fabbisogni approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 in data 29 gennaio 2025 successivamente modificato con deliberazione n. 77 del 14.05.2025 , alla data di adozione del presente provvedimento risultano scoperte le seguenti posizioni :

Area / Profilo	Settore /servizio	Previsione precedente piano dei fabbisogni approvato in data 29.01.2025	AGGIORNAMENTO AL 30 GIUGNO 2025
ISTRUTTORE DEI SERVIZI TECNICI	Settore Ambiente e Infrastrutture Servizio ambiente Ecologia	Il concorso si è concluso senza alcun idoneo	Si valuterà la copertura della posizione con nuovo concorso, mobilità volontaria o altre forme di assunzione o la soppressione o trasformazione della posizione in FUNZIONARIO DEI SERVIZI TECNICI
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Settore Sicurezza	Posizione scoperta	Si valuterà la copertura della posizione con nuovo concorso, mobilità volontaria o altre forme di assunzione

--	--	--	--

Anno 2026 non programmabile

Anno 2027 non programmabile

Le suddette assunzioni verranno effettuate compatibilmente con i vincoli di spesa di personale e gli stanziamenti a bilancio iscritti nel bilancio di competenza e compatibilmente alle risultanze derivanti dall'approvazione del rendiconto anno 2024 (ultimo dato disponibile) rispetto ai limiti previsti dal D.L. 34.

Per quanto concerne le modalità di reclutamento del suddetto personale si valuterà una delle seguenti opzioni.

- Concorso pubblico;
- Interpello
- Convenzionamento per utilizzo di graduatoria vigente di altro ente, se prevista la possibilità dalla normativa vigente;
- Mobilità in entrata da altro ente;
- Procedura comparativa per l'accesso all'area superiore di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal DL n. 80 del 2021, convertito con L. n. 113 del 2021.

Si ritiene pertanto di procedere all'aggiornamento per l'anno 2025 e per il biennio 2026 / 2027 del piano dei fabbisogni, in coerenza con il quadro normativo sopra delineato e compatibilmente con la capacità finanziaria di questo Comune, come indicato nelle tabelle sopra riportate.

Si dovranno prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale. L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata; Vista la normativa sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68 si evidenzia che alla luce delle nuove assunzioni in programma non si reputa di superare la soglia del 7% da destinare alle quote d'obbligo ex art. 3 della legge 68/99.

**c) certificazioni del Revisore dei conti:**

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo ai Revisori dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. ... del .....

**3.3.3. Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno**

In questa sezione del PIAO occorre definire le scelte di copertura del fabbisogno, la cui consistenza è stata definita nella sezione c) precedente, mediante processi di mobilità interna (anche con cambio del profilo professionale, se necessario e possibile), procedure di progressione verticale di carriera (nei limiti imposti della normativa vigente), assunzioni di personale a vario titolo (a tempo indeterminato/determinato, per mobilità.

**a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:**

Al momento dell'adozione del presente documento non vi sono procedure previste ascrivibile a questa fattispecie.

**b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti**

Per quanto concerne le modalità di reclutamento del personale si valuterà una delle seguenti opzioni

- Concorso pubblico;
- Interpello
- Convenzionamento per utilizzo di graduatoria vigente di altro ente, se prevista la possibilità dalla normativa vigente;
- Mobilità in entrata da altro ente;
- Procedura comparativa per l'accesso all'area superiore di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal DL n. 80 del 2021, convertito con L. n. 113 del 2021.

**c) Assunzioni mediante mobilità volontaria:**

Al momento dell'adozione del presente documento non vi sono procedure previste ascrivibile a questa fattispecie.

d) Progressioni orizzontali / verticali ( progressioni in deroga tra le aree) di carriera:

Le progressioni in deroga previste dall'art.13 del CCNL Enti locali del 16.11.2022 sono state fatte oggetto di specifico provvedimento previo confronto con le OO.SS. circa i criteri per le eventuali progressioni in deroga tra le aree.

Per le progressioni tra le aree, possibili entro il 31 dicembre 2025, nel caso in cui la procedura "in deroga" sia realizzata con propri ordinari finanziamenti e quindi non attingendo al finanziamento con lo 0,55% del monte salari 2018 si dovrà, come per qualsiasi altro reclutamento, verificare la sostenibilità del maggiore onere di spesa che ne deriva rispetto ai parametri di virtuosità di cui la D.M- 17 marzo 2020 oltre che al limite complessivo di spesa di personale.

Il CCNL 16.11.2022 introduce le progressioni verticali in deroga alla **disciplina ordinaria**, quest'ultima prevista dall'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.

La **disciplina derogatoria** è, invece, riportata tra le disposizioni di prima applicazione, all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022.

Di seguito le principali differenze tra le due discipline illustrate con il parere ARAN CFC100a del 30.11.2022:

La prima differenza concerne i **requisiti**: nella procedura transitoria, i requisiti sono quelli della tabella 3 allegata al CCNL (titolo di studio + esperienza), che dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza; nella procedura a regime, i requisiti sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001.

La seconda differenza riguarda i **criteri selettivi**: nella procedura transitoria, i criteri sono quelli previsti dall'art. 18, comma 7 del CCNL 9 maggio 2022 (esperienza, titolo di studio e competenze professionali) e ciascuno di tali criteri deve pesare almeno il 25%; nella procedura a regime, i criteri sono quelli previsti dall'art. 17 del CCNL 9 maggio 2022 e dal nuovo art. 52, comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001 (valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni di servizio, titoli o competenze professionali, titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, numero e tipologia degli incarichi rivestiti).

La terza differenza riguarda le **relazioni sindacali**: nella procedura transitoria, i criteri più specifici che declinano i criteri generali stabiliti dal contratto, nonché i pesi loro attribuiti, sono definiti dalle amministrazioni previo confronto con i sindacati; nella procedura a regime, non è previsto il previo confronto con i sindacati sui criteri.

La quarta differenza riguarda il **finanziamento**: le progressioni verticali effettuate con la procedura transitoria sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 oltreché dalle facoltà assunzionali; quelle effettuate con la procedura a regime sono invece finanziate solo dalle facoltà assunzionali. Si ricorda che l'utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni verticali, sia per le procedure a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno. Le risorse di cui dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni verticali.

Di seguito gli elementi comuni tra le due discipline illustrate con il parere ARAN CFC100a del 30.11.2022: In entrambi i casi:

- vi è una **procedura** che prevede: un bando, una istanza di ammissione alla procedura da parte del dipendente, un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, un ordine di merito finale tra i candidati in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione verticale;
- la progressione deve essere prevista nel **piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO)**, con indicazione della famiglia professionale (e, ove possibile, delle posizioni di lavoro più specifiche nell'ambito della famiglia professionale) per la quale si manifesta il fabbisogno;
- occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'**accesso dall'esterno**, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA.

\*Orientamenti applicativi condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato

**Quanto al finanziamento**, le progressioni verticali effettuate con la procedura transitoria sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.

Al riguardo, in apposita FAQ pubblicata da ARAN (i cui contenuti sono stati condivisi con il Dipartimento della Funzione pubblica e il Ministero dell'economia e delle finanze) si sostiene che le 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 m.s. 2018 – possano essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale.

Il dibattito registratosi all'indomani della sottoscrizione del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali ha portato l'ARAN, prima con il Dipartimento della Funzione pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (CFL 208) e poi in modo isolato (CFL 209), a esprimere un orientamento netto in ordine alla problematica della riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili da destinarsi all'accesso dall'esterno, fornendo alle Amministrazioni un'interpretazione in base alla quale l'applicazione della disposizione contrattuale e le risorse a tal fine stanziare non richiedono la garanzia del 50% dell'accesso dall'esterno.

In particolare, con l'obiettivo di chiarire il precedente CFL 208, l'orientamento ARAN CFL 209 si conclude in modo molto chiaro, affermando che, "in conclusione:

- *se gli Enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;*
- *se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)".*

Pertanto, secondo il citato orientamento, se le Amministrazioni utilizzano esclusivamente le risorse previste dall'art. 13, comma 8, del CCNL "in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL", non devono preoccuparsi di riservare il 50% dei posti all'accesso dall'esterno. Se invece vogliono effettuare le progressioni in deroga,

utilizzando anche (in aggiunta quindi all'0,55% del monte salari 2018) le ordinarie risorse destinate alle assunzioni, dovranno in tal caso (e solo in tal caso) "garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)".

Per l'Aran (orientamento applicativo CFC\_81 del 29 settembre 2022, rilasciato per il CCNL "Funzioni Centrali" che contiene analoga previsione) "le risorse di cui dell'art. 1 comma 612 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni verticali".

A seguito dell'analisi svolta in relazione alle esigenze di valorizzazione del personale interno sono state individuate posizioni di lavoro strategiche in vari servizi dell'amministrazione comunale, che sono state collocate nell'Area corrispondente al contenuto di attività che si intende presidiare per una più efficace ed efficiente azione amministrativa.

Sono pertanto stabilite le seguenti necessità di copertura di posizioni lavorative mediante progressioni verticali (in deroga) come segue:

		ANNO 2025 PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA EX ART. 13 CCNL 2022		
N. progressioni	Progressione tra Aree	SETTORE	SERVIZIO	COSTO
1	dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	Settore Servizi alla persona	Servizio pubblica istruzione e asilo nido	13.577,98 annui
2	dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	Settore Sviluppo locale	Ufficio messi	
1	dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	Settore Risorse finanziarie	Ufficio paghe	
1	dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari	Settore Ambiente e infrastrutture	Servizio patrimonio e progettazione	
1	dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari	Settore Sicurezza	Servizio sistemi informativi	

La quantificazione del costo delle progressioni verticali è effettuata secondo quanto indicato dal parere Aran CFL 207 del 20 marzo 2023.

L'Aran con parere CFL209 ha chiarito che nell'ambito del 55% del m.s. 2018 le progressioni verticali non richiedono che vi sia un pari numero di assunzioni dall'esterno.

Non si prevede la copertura dei posti che si renderanno vacanti nell'area inferiore dopo l'espletamento delle procedure relative alle progressioni verticali come sopra individuate e pertanto gli stessi, in seguito, saranno eliminati.

- e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:  
Al momento dell'adozione del presente documento non vi sono procedure previste ascrivibile a questa fattispecie.
- f) altre fattispecie

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 242 del 23.12.2022 si è provveduto ad autorizzare l'assegnazione temporanea alla società partecipata Ge.S.Cor. s.r.l. dei dipendenti comunali addetti ai servizi oggetto di affidamento in house di gestione asilo nido comunale e servizio di assistenza alunni sugli scuolabus, con decorrenza dal 01 gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2025, e in ogni caso per n. 3 (tre) anni a far data dall'affidamento in house dei predetti servizi alla Società Ge.S.Cor. s.r.l., salvo quanto previsto dall'accordo sindacale del 12 dicembre 2022.

C1	EDUCATRICE D'INFANZIA
A1	AIUTANTE CUOCO
B1	ASS. SCUOLABUS / ESECUTRICE DEI SERVIZI SOCIO- ASSISTENZIALI
B1	ESECUTRICE DEI SERVIZI SOCIO- ASSISTENZIALI

Le spese del suddetto personale saranno rimborsate dalla Società Ge.S.Cor. S.r.l. e pertanto non incideranno sulle spese di personale dell'ente.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 211 del 21.12.2023 si è provveduto ad autorizzare l'assegnazione temporanea alla Ge.S.Cor. s.r.l. dei dipendenti comunali addetti ai servizi oggetto di affidamento in house di Custodia Sociale, con decorrenza dal 01 gennaio 2024 per n. 3 (tre) anni a far data dall'affidamento in house dei predetti servizi alla Società Ge.S.Cor. s.r.l., e comunque fino al 31 dicembre 2026, salvo quanto previsto dall'accordo sindacale sottoscritto in merito con i dipendenti interessati e le OO.SS.

I dipendenti interessati sono i seguenti:

DIPENDENTE	Area
OPERATORE SOCIO ASSISTENZIALE	Area degli operatori
OPERATORE SOCIO ASSISTENZIALE	Area degli operatori
OPERATORE SOCIO ASSISTENZIALE	Area degli operatori

Le spese del suddetto personale saranno rimborsate dalla Società Ge.S.Cor. S.r.l. e pertanto non incideranno sulle spese di personale dell'ente.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 25.07.2024 si è provveduto ad autorizzare l'assegnazione temporanea alla Ge.S.Cor. s.r.l. dei dipendenti comunali addetti ai servizi oggetto di affidamento in house di Tutela Minore , con decorrenza dal 01 gennaio 2025 per n.3 (tre) anni a far data dall'affidamento in house dei predetti servizi alla Società Ge.S.Cor. s.r.l., , salvo quanto previsto dall'accordo sindacale sottoscritto in merito con i dipendenti interessati e le OO.SS.

I dipendenti interessati sono i seguenti:

DIPENDENTE	Profilo
FUNZIONARIO Nel limite di 18 ore settimanali	Assistente sociale
FUNZIONARIO Nel limite di 18 ore settimanali	Assistente sociale

Le spese del suddetto personale saranno rimborsate dalla Società Ge.S.Cor. S.r.l. e pertanto non incideranno sulle spese di personale dell'ente.

**Consistenza del personale a tempo indeterminato programmata per l'anno 2025 alla data di adozione del presente provvedimento.**

Settore	Area	Profilo	Aspettativa	Occupato	Vacante	Totale
Settore Ambiente e infrastrutture	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DEI SERVIZI TECNICI	0	5	0	5
Settore Ambiente e infrastrutture	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	1	0	1
Settore Ambiente e infrastrutture	Area degli istruttori	ISTRUTTORE DEI SERVIZI TECNICI	0	7	1	8*
Settore Ambiente e infrastrutture	Area degli istruttori	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	2	0	2
Settore Ambiente e infrastrutture	Area degli operatori esperti	OPERATORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI COMUNALI	0	2	0	2
Settore Ambiente e infrastrutture	Area degli operatori esperti	OPERATORE DEI SERVIZI TECNICI	0	1	0	1
<b>TOTALE</b>			<b>0</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>19</b>
Settore Attività istituzionali interne	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	3	0	3
Settore Attività istituzionali	Area dei funzionari ed E.Q.	AVVOCATO	0	1	0	1

interne						
Settore Attività istituzionali interne	Area degli istruttori	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	7	0	7
Settore Attività istituzionali interne	Area degli operatori esperti	OPERATORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI COMUNALI	1	1	0	2
<b>TOTALE</b>			<b>1</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>13</b>
Settore risorse finanziarie	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DEI SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI	0	2	0	2
Settore risorse finanziarie	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	3	0	3
Settore risorse finanziarie	Area degli istruttori	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI CONTABILI	0	4	0	4*
Settore risorse finanziarie	Area degli istruttori	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	3	0	3
<b>TOTALE</b>			<b>0</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>
Settore Servizi alla persona	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	3	0	3
Settore Servizi alla persona	Area dei funzionari ed E.Q.	ASSISTENTE SOCIALE	0	5	0	5
Settore Servizi alla persona	Area degli istruttori	EDUCATORE D'INFANZIA	0	1	0	1
Settore Servizi alla persona	Area degli istruttori	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	1	4	0	5
Settore Servizi alla persona	Area degli operatori esperti	OPERATORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI COMUNALI	0	2	0	2*
Settore Servizi alla persona	Area degli operatori esperti	OPERATORE DEI SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI	0	4	0	4
Settore Servizi alla persona	Area degli operatori	OPERATORE GENERICO DEI SERVIZI COMUNALI	0	1	0	1

<b>TOTALE</b>			<b>1</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>21</b>
Settore Sicurezza	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	0	2	0	2
Settore Sicurezza	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	1	0	1
Settore Sicurezza	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DEI SERVIZI INFORMATIVI	0	1	0	1
Settore Sicurezza	Area degli istruttori	ISTRUTTORE DEI SERVIZI INFORMATIVI	0	2	0	2*
Settore Sicurezza	Area degli istruttori	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	1	0	1
Settore Sicurezza	Area degli istruttori	AGENTE POLIZIA LOCALE	0	7	1	8
<b>TOTALE</b>			<b>0</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>15</b>
Settore sviluppo locale	Area dei funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	4	0	4
Settore sviluppo locale	Area degli istruttori	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	8	0	8
Settore sviluppo locale	Area degli operatori esperti	MESSO NOTIFICATORE	0	2	0	2*
Settore sviluppo locale	Area degli operatori esperti	OPERATORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	3	0	3
<b>TOTALE</b>			<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>17</b>
<b>Totale al 31.03.2025</b>			<b>2</b>	<b>93</b>	<b>2</b>	<b>97</b>

\*

		ANNO 2025 PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA EX ART. 13 CCNL 2022	
N. progressioni	Progressione tra Aree	SETTORE	SERVIZIO

1	dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	Settore Servizi alla persona	Servizio pubblica istruzione e asilo nido
2	dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	Settore Sviluppo locale	Ufficio messi
1	dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari	Settore Risorse finanziarie	Ufficio paghe
1	dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari	Settore Ambiente e infrastrutture	Servizio patrimonio e progettazione
1	dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari	Settore Sicurezza	Servizio sistemi informativi

Non si prevede la copertura dei posti che si renderanno vacanti nell'area inferiore dopo l'espletamento delle procedure relative alle progressioni verticali come sopra individuate e pertanto gli stessi, in seguito, saranno eliminati.