

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

Il Comune di Colverde ha definito le necessità e le modalità di reclutamento del personale per il triennio 2025-2027 in conformità con la normativa vigente in materia, che prevede:

- il superamento del tradizionale concetto di *dotazione organica*, che si basava sulla previsione astratta di posti disponibili e occupati dal personale in servizio;
- l'introduzione di un sistema basato sulla *sostenibilità finanziaria della spesa di personale*, con la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Il Comune di Colverde ha un organico numericamente limitato e pertanto, determina piuttosto agevolmente il proprio fabbisogno di personale per il triennio in argomento.

Riferimenti normativi

Come ricorda Anci nel Quaderno n. 31 di febbraio 2022 denominato "Le regole ordinarie e straordinarie per le assunzioni di personale", le assunzioni a tempo indeterminato nei Comuni sono state regolate dal meccanismo del *turn-over parziale* (possibilità di sostituire con nuove assunzioni solo una quota limitata del personale cessato) per oltre un decennio: questa è la principale causa della contrazione degli organici e dell'incremento dell'età media del personale in servizio.

Soltanto nel triennio 2017/2019 i Comuni hanno progressivamente riacquisito un maggiore margine per le sostituzioni di personale e in particolare:

- la possibilità di sostituire integralmente il personale che cessa dal servizio (*turn-over al 100%*);
- la possibilità di effettuare le sostituzioni anche in corso d'anno, senza dover attendere l'esercizio finanziario successivo al pensionamento/cessazione del dipendente da sostituire;
- la possibilità di cumulare la capacità assunzionale residua degli ultimi cinque anni (c.d. *resti assunzionali*).

Questo sistema ha poi subito una radicale riforma nel 2020, in attuazione di quanto previsto dal c.d. *Decreto Crescita* (D.L. n. 34/2019) che, all'articolo 33, ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni (comma 2) e per le Città metropolitane (comma 1 bis), prevedendo il superamento del *turn-over* e l'introduzione del *criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale*.

La disciplina di dettaglio per i Comuni è contenuta nel Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020, che ha fissato la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzionale al 20 aprile 2020.

La circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta Ufficiale l'11 settembre 2020, contiene i principali indirizzi applicativi del Decreto.

La determinazione della capacità assunzionale in applicazione del DM 17 marzo 2020

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni posso effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutti il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore-soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo.

Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il *valore-soglia*, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il *valore di rientro*, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

Volendo sintetizzare, alla verifica del **rapporto di incidenza tra spese di personale ed entrate correnti**, e tenuto conto dei *valori-soglia* individuati dal DM 17 marzo 2020, ciascun Comune può determinare la propria capacità assunzionale a tempo indeterminato applicando le regole differenziate per le tre casistiche di seguito elencate:

1. Comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa (per i quali il rapporto spesa / entrate è inferiore al *valore-soglia* individuato dal Decreto per la propria fascia demografica): possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
2. Comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia (per i quali il rapporto spesa / entrate è superiore al *valore-soglia* individuato dal Decreto per la propria fascia demografica, ma inferiore al *valore di rientro*): devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
3. Comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata (per i quali il rapporto spesa / entrate è superiore al *valore di rientro* individuato dal Decreto per la propria fascia demografica): devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

Per verificare la collocazione di ciascun Comune rispetto al *valore-soglia* e al *valore di rientro* definiti dal Decreto per la propria fascia demografica, e di conseguenza le regole assunzionali applicabili per la determinazione della capacità assunzionale, è di fondamentale importanza individuare correttamente le voci di spesa e di entrata che contribuiscono a determinare il rapporto di incidenza spesa / entrate. L'articolo 2 del Decreto attuativo e la Circolare applicativa individuano in dettaglio le voci che contribuiscono a determinare i valori del rapporto: spesa di personale / entrate correnti.

Per *spesa del personale* si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (ove ancora in essere), per la somministrazione di

lavoro, per gli incarichi di cui all'articolo 110 del TUEL, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

La circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta Ufficiale l'11 settembre 2020, specifica inoltre che "al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macro aggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999".

Le *entrate correnti* sono invece individuate come la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE di parte corrente assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

Fino al 31.12.2024, i Comuni c.d. virtuosi (casistica 1 soprastante), potevano incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore rispetto al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 del DM 17 marzo 2020 (Art. 5 DM 17 marzo 2020).

Nel 2025, venendo meno le suddette previsioni, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia previsto per la propria fascia demografica, potranno incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato alla Tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per ciascuna fascia demografica.

La capacità assunzionale del Comune di Colverde

Il Comune di Colverde, in base a quanto stabilito dal DM 17 Marzo 2020, si colloca nella fascia demografica e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti. Gli abitanti al 31.12.2024 erano infatti 5.577.

Come si evince dai calcoli presentati nell'**Allegato D** del presente documento, il Comune di Colverde ha un'incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti pari a 21,71%, percentuale inferiore al valore-soglia stabilito dalla normativa per la fascia demografica e) pari a 26,90% (Rif. Tabella 1 DM 17 marzo 2020).

In base alla normativa vigente, il Comune di Colverde può pertanto incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore-soglia (Euro 1.002.226,40).

Rispetto al totale delle spese di personale 2023, ultimo rendiconto approvato, il Comune di Colverde può quindi incrementare la spesa di personale nel 2025 per Euro 193.206,21 (per tutti i calcoli vedasi Allegato D). L'Allegato D è stato aggiornato anche con i dati del rendiconto 2024, approvato ad aprile 2025.

Piano delle assunzioni 2025 – 2027

ASSUNZIONI 2025:

Area 4 – Polizia Locale e Sicurezza

VISTO il prot. n. 7615 del 04.09.2024, con cui il dipendente con codice identificativo n. 01 ha comunicato di aver presentato domanda di pensione all'INPS, gestione ex-Inpdap, con decorrenza dal 01.12.2024 (ultimo giorno di servizio: 30.11.2024);

VISTA la conseguente Determinazione n. 309 del 02.10.2024 recante ad oggetto: *“Collocamento a riposo d'ufficio per il raggiungimento dei requisiti previsti per la pensione di vecchiaia con effetti dal 01.12.2024 – dipendente di ruolo profilo professionale istruttore di polizia locale (codice identificativo n. 01)”*;

SI PREVEDE, pertanto, l'assunzione di un/a nuovo/a istruttore di Polizia Locale per sostituire il dipendente collocato a riposo. Non si tratta, quindi, di un aumento delle spese di personale: è solamente la sostituzione di un profilo professionale (n. 1 istruttore di polizia locale) già previsto nel bilancio di previsione.

Tale nuova assunzione era già stata individuata nel PIAO 2024-2026 (rif. deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 09.11.2024 recante ad oggetto: *“Modifica al Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024-2026 – Sezioni 3.2 Organizzazione del lavoro agile e 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale”*), così come approvata ed asseverata dal Revisore dei conti con parere rubricato in data 31.10.2024 con prot. n. 9434.

Non sono previste pertanto novità assunzionali rispetto a quanto stabilito con la deliberazione della Giunta Comunale soprastante.

Area 2 – Finanziaria, Tributi e Personale

CONSIDERATO il cambio di Responsabilità dell'Area 2 – Finanziaria, tributi e personale, con decorrenza dal 01.08.2025, come da Decreto sindacale n. 03/2025, si è ravvisata la necessità di affiancare la nuova Responsabile di Area con personale a tempo determinato di comprovata esperienza. È pertanto previsto il conferimento di incarico ai sensi dell'Art. 1, comma 557 della L. 311/2004 al Responsabile Finanziario del Comune di Caronno Pertusella, Comune capofila della Convenzione di Segreteria, da settembre a dicembre 2025 per n. 10 ore settimanali.

La Giunta ritiene, previo assenso del Comune di Provenienza, prorogare l'incarico ai sensi dell'Art. 1, comma 557 della L. 311/2004 al Responsabile Finanziario del Comune di Caronno Pertusella fino a giugno 2026.

ASSUNZIONI 2026

Area 5 – Tecnica

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 27.09.2025 recante ad oggetto: *"Fondo risorse decentrate per l'anno 2025. Indirizzi per la costituzione del fondo e direttive per la contrattazione decentrata integrativa"* con la quale si è dato mandato alla delegazione trattante di parte datoriale a procedere alla contrattazione decentrata 2025 prevedendo una progressione verticale in deroga part-time (passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni) con riguardo all'Area 5 – Tecnica.

Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) solo economico relativo all'annualità 2025, sottoscritto in data 21.11.2025, ed in particolare il penultimo punto riguardante le progressioni verticali in deroga che qui si richiama integralmente:

- L'Art. 10 *Progressioni verticali in deroga* del CCDI normativo, relativo al triennio 2023-2025, al comma 2 ha stanziato lo 0,55% del monte salari 2018 per effettuare progressioni verticali c.d. in deroga durante l'anno 2024. Con il presente accordo, la quota non utilizzata dello 0,55% del monte salari 2018 del Comune di Colverde sarà utilizzata nel 2025 per finanziare una progressione verticale c.d. in deroga part-time all'interno dell'Area 5 – Tecnica (passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni).
 - 0,55% monte salari 2018 Comune di Colverde: Euro 3.052,46
 - Anno 2024 verticale c.d. in deroga nell'Area 4 – Polizia Locale e Sicurezza. Utilizzo 0,55% monte salari 2018: Euro 1.978,42 (passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni. Tempo pieno)
 - Residuo 0,55% monte salari 2018: Euro 1.074,04

A: Costo Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: $(23.212,35/12*13) + (4,95*12) =$ Euro 25.206,11

B: Costo Area degli Istruttori: $(21.392,87/12*13) + (4,34*12) =$ Euro 23.227,69

C = A – B: Costo progressione: Euro 25.206,11 – Euro 23.227,69 = Euro 1.978,42

Costo progressione verticale in deroga part-time da Area Istruttori a Area Funzionari: Euro 1.978,42 / 2 = **Euro 989,21**

Il Costo della progressione rispetta il limite dello 0,55% del monte salari 2018 del Comune di Colverde.

Il suddetto concorso sarà avviato nel 2025; tuttavia la data di decorrenza del contratto del/la vincitore/vincitrice sarà con data nel 2026.

ASSUNZIONI 2027

Nell'anno 2027 non sono previste cessazioni e pertanto non si prevedono nuove assunzioni.