



Comune di Vedano al Lambro

Provincia Monza e Brianza

Deliberazione n. 76

del 08/05/2023

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA E ORGANIZZAZIONE - SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.

L'anno **duemilaventitre** il giorno **otto** del mese di **MAGGIO**, Solita sala delle Adunanze con inizio alle ore **19.15**

LA GIUNTA COMUNALE

presieduta dal Dott. Marco Merlini, Sindaco, con la partecipazione del Segretario Generale Reggente Claudio Giuseppe Ministeri ed alla presenza dei seguenti suoi componenti:

Nome e Cognome	Qualifica	Presente	Assente
MARCO MERLINI	SINDACO	X	
MATTEO MEDICI	ASSESSORE	X	
ILARIA VILLA	ASSESSORE	X	
PATRIZIA LISSONI	ASSESSORE		X
SERGIO SFORZINI	ASSESSORE	X	

PRESENTI SEDE: 4 PRESENTI REMOTO: 0 ASSENTI: 1

ha assunto la seguente deliberazione:

OGGETTO:

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE - SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, introduce nell'ordinamento il *Piano integrato di attività e organizzazione*, di seguito anche denominato PIAO;

VISTO il D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, di approvazione del Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai *piani* assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tra cui, ai sensi dell'art. 1, c.1, il 1) *Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165*;

VISTO il D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il regolamento per la definizione del contenuto del *Piano Integrato di Attività e Organizzazione*, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti;

CONSIDERATO che, con riferimento al Piano dei fabbisogni di personale, assorbito nella *sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano - sottosezione 3.3. - Piano Triennale dei Fabbisogni di personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione* in base alla richiamata schematizzazione prevista dal D.M. 30 giugno 2022 nr. 132 per gli enti con meno di 50 dipendenti, è necessario provvedere ad una preventiva approvazione, in particolare, al fine di consentire l'acquisizione del parere del Collegio dei revisori;

VISTI:

- gli artt. 6 e 6 ter del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, relativi all'organizzazione degli uffici pubblici e ai fabbisogni di personale;
- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449, ai sensi del quale gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 89, c. 5 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il quale stabilisce che gli enti locali provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che in tema di assunzioni prevede che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 33 commi da 1 a 4 del D.lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle verifiche delle eccedenze di personale;
- l'art. 22, c. 1, D.lgs. n. 75/2017 relativo alle *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.* di cui al Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018, fatta salva l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 di definizione della capacità assunzionale degli enti, differenziata *per fascia demografica sulla base del rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione [...]*;

- *il D.M. 17 marzo 2020, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con decorrenza 20 aprile 2020, con cui sono state determinate le soglie di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006, per attuare la nuova metodologia di calcolo del limite di spesa in esecuzione di quanto previsto dal sopra richiamato articolo 33 c. 2 del D.L. 34/2019;*
- *la circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020, con le indicazioni degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spese/entrate e all'individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori soglia, e le indicazioni sugli effetti della nuova disciplina assunzionale sulla disciplina della mobilità;*
- *l'art. 19 comma 8 della legge n. 448/2001 in base al quale a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;*

RICHIAMATE:

- *la deliberazione della Giunta Comunale n. 130 del 26/09/2022 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2022-2024 – ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni in legge 113/2021 e ss. mm. e ii.;*
- *la deliberazione del Consiglio comunale n. 14 del 29/03/2023 di approvazione della nota di aggiornamento al documento unico di programmazione (DUP) 2023 - 2025 ai sensi art. 170, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 e il bilancio di previsione finanziario 2023 - 2025 ai sensi art. 151 del d.lgs. n. 267/2000 e art. 10 d.lgs. n. 118/2011;*
- *la deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 09/03/2023 di approvazione dello schema di rendiconto dell'esercizio 2022 e della relazione sulla gestione anno 2022 ai sensi art. 151, comma 6 e art. 231, comma 1, d.lgs. n. 267/2000 e art. 11, comma. 6, d.lgs. n. 118/2011;*
- *la deliberazione del Consiglio comunale n. 20 del 19/04/2023, immediatamente eseguibile, di approvazione del suddetto rendiconto sulla gestione anno 2022;*

VISTO il Piano dei fabbisogni di personale 2023-2025, redatto per costituire la sezione **3 Organizzazione e Capitale Umano - sottosezione 3.3. - Piano Triennale dei Fabbisogni di personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione** nel rispetto della schematizzazione approvata con D.M. 30 giugno 2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, per essere approvato, che riporta:

- Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre 2022
- Programmazione strategica delle risorse umane, sulla base dei seguenti fattori:
- Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- Stima del trend delle cessazioni;
- Stima dell'evoluzione dei fabbisogni.
- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:
- Modifica della distribuzione del personale tra servizi;
- Modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategie di copertura del fabbisogno;
- Formazione del personale []

DATO ATTO che lo stesso è redatto in conformità alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione, DUP, riguardanti la programmazione triennale dei fabbisogni di personale, approvato unitamente al Bilancio con la deliberazione del Consiglio Comunale nr. 14/2023 sopra richiamata;

RITENUTO pertanto di aggiornare il piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024 approvato con deliberazione della Giunta comunale nr. 11 del 02/02/2022 ed inserito nel PIAO 2022/2024 in base all'evoluzione del fabbisogno per il triennio 2023-2025, che sinteticamente prevede:

Per quanto riguarda il personale a tempo indeterminato:

- Anno 2023: 1) la sostituzione del personale per cui, a qualsiasi titolo, è prevista o si verificherà la cessazione; 2) la soppressione del posto da operatore esperto amministrativo contabile presso la biblioteca (resosi vacante per cessazione) e la sostituzione dello stesso con un posto di istruttore presso la biblioteca; 3) su richiesta, la trasformazione del posto di Istruttore dei servizi sociali a tempo parziale (32 ore) in posto a tempo pieno (36 ore); 4) l'istituzione di un posto di funzionario amministrativo contabile presso il servizio affari generali servizi demografici/gestione delle risorse umane 5) la progressione di carriera con l'istituzione di un posto di funzionario esperto presso il servizio finanziario da coprire con la progressione *speciale* tra aree (ai sensi dell'art. 13 CCNL 16/11/2022 – art. 52 co. 1-bis D.lgs. 165/2001 e art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30/12/2021) – con la successiva eliminazione del posto di istruttore di provenienza - nel limite calcolato di € 4.582,73 pari allo 0,55% del monte salari 2018); 6) il potenziamento della polizia locale con l'istituzione di un posto di agente di polizia locale da coprire attraverso una progressione speciale tra aree (ai sensi dell'art. 13 CCNL 16/11/2022 – art. 52 co. 1-bis D.lgs. 165/2001 e art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30/12/2021) – con la successiva eliminazione del posto di operatore esperto di provenienza - nel limite calcolato di € 4.582,73 pari allo 0,55% del monte salari 2018) e con il consumo della necessaria capacità assunzionale in caso di incapienza;
- per quanto riguarda il 2024: 1) la sostituzione del personale per cui, a qualsiasi titolo, è prevista o si verificherà la cessazione, 2) il potenziamento del servizio tecnico con l'assunzione di un tecnico nell'area degli istruttori, 3) il potenziamento della polizia locale con l'assunzione di un agente di polizia locale;
- per quanto riguarda il 2025 (considerato a legislazione invariata): 1) la sostituzione del personale per cui, a qualsiasi titolo, è prevista o si verificherà la cessazione;

Per quanto riguarda il ricorso a forme flessibili di lavoro:

ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, per il triennio **2023-2025, il Comune si riserva di** ricorrere a forme flessibili di lavoro per fare fronte alle seguenti esigenze:

- 1) Mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi di servizio;
- 2) Sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto;
- 3) Altre esigenze di carattere eccezionale o temporaneo;

per tale finalità, nel rispetto dei vincoli di cui all'articolo 9 comma 28 del D.L. 78/2010, viene individuato un limite di **€ 16.672,24**, come parametro molto prudenziale ma idoneo per procedere a nuove assunzioni con tipologie di lavoro flessibile, da utilizzare nella misura strettamente necessaria al fine di evitare disfunzioni all'apparato amministrativo, considerato che il Comune di Vedano al Lambro è in regola con gli oneri di riduzione della spesa di cui all'art. 1 della Legge 296/2006. A tale fine sono richiamate e fatte proprie le considerazioni della deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie sulla applicabilità dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 agli enti locali, come il Comune di Vedano al Lambro, che nel 2009 non ha sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile e che nel triennio 2007/2009 ha sostenuto spese per importi non idonei a costituire un valido parametro di riferimento (€ 12.714,00 Tabella T14 Conto annuale 2007 che corrisponde a un valore medio di € 4.238,00). Il parametro di

riferimento viene stabilito, a tutela dell'esercizio delle funzioni e dei diritti fondamentali dei cittadini, nell'importo equivalente a sei mesi di servizio per l'ipotesi dell'esigenza di sostituzione di un dipendente dell'area degli istruttori la casistica che più frequentemente si verifica di dimissione di dipendente vincitore di concorso presso altro ente e con diritto alla conservazione del posto, con conseguente diminuzione del livello di servizio.

Per quanto riguarda il ricorso al lavoro flessibile la pianificazione, pur ammettendone il ricorso per tutte le fattispecie previste dalle norme, prevede in particolare:

- 1) Per quanto riguarda il 2023: la sostituzione per un max di 6 mesi di unità di personale dell'area degli istruttori assegnata ai servizi demografici con diritto alla conservazione del posto;
- 2) Per quanto riguarda gli anni 2024 e 2025 l'utilizzo per le esigenze che dovessero intervenire nel rispetto delle fattispecie individuate dalle norme entro il limite prudenzialmente individuato di € 16.672,24, fatta salva successiva variazione.

Fatti salvi i limiti di bilancio, 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

DATO ATTO che la capacità assunzionale aggiornata al rendiconto 2022 approvato il 19/04/2023, con il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti pari 20,93%, più basso rispetto al valore soglia del 26,90% previsto per gli enti con popolazione tra 5.000 e 9999 abitanti, consentirebbe un incremento di spesa di personale entro il limite di **€ 341.730,88** consentendo all'ente di rimanere sotto la *soglia di virtuosità* stabilita dal D.M. 17 marzo 2020 (Tab. 1) e che l'incremento massimo percentuale consentito per il 2023, sempre ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, pari al massimo 25% in più rispetto alla spesa sostenuta per il personale nel 2018, corrisponderebbe ad un incremento di **€ 288.871,89** così come riportato nella tabella che segue che riporta altresì il limite per il 2024:

DEFINIZIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE DL 34/2000-DPCM 17/03/2020	5.722.832,34 €				
MEDIA ENTRATE CORRENTI (2020-2022) AL NETTO FCDE 2022	1.539.441,90 €				
VALORE SOGLIA TAB 1 DPCM 17/03/2020 (26,90%)					
	2020	2021	2022	2023	2024
A - Incremento % max	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
B - Spesa di personale anno 2018	1.155.487,54 €				
C - Incremento massimo spesa di personale (A*B)	196.432,88 €	242.652,38 €	277.317,01 €	288.871,89 €	300.426,76 €
D - Spesa personale 2018 + incremento max	1.351.920,42 €	1.398.139,92 €	1.432.804,55 €	1.444.359,43 €	1.455.914,30 €

CONSIDERATO che la spesa potenziale massima per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni nel corso del 2023 è così stimata:

1 -COSTO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINA 2023		
CATEGORIA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	0	0
AREA FUNZIONARI	1	36.215,83
- 1 F.A.C. aa.gg.		
AREA ISTRUTTORI	2	66.688,95
- 1 I.A.C. Demografici	0,12	4.001,34
- 1 I.S.C. Biblioteca		
- 0,12 espansione da P.T. a T.P. I.S.S.		
AREA OPERATORI ESPERTI	0	0,00
AREA OPERATORI	0	0,00
TOTALE	3,12	+ 106.904,78

2 -COSTO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINA 2024		
CATEGORIA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	0	0
AREA FUNZIONARI	0	0,00
AREA ISTRUTTORI	2	68.500,33
- 1 I.A.C. Demografici		
- 1 Agente di P.L.		
AREA OPERATORI ESPERTI	0	0,00
AREA OPERATORI	0	0,00
TOTALE	2	+ 68.500,33

3 - CESSAZIONI A TEMPO INDETERMINA 2023		
CATEGORIA	TOTALE CESSAZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	0	0
AREA FUNZIONARI	0	0,00
AREA ISTRUTTORI	1	33.344,48
- I.A.C. Demografici		
AREA OPERATORI ESPERTI	2	65.602,11
- O.E.A.C. Biblioteca		
- O.E.A.C. S. Tecnico		
AREA OPERATORI	0	0,00
TOTALE	3	(-) 98.946,59

4 - CESSAZIONI A TEMPO INDETERMINA 2024		
CATEGORIA	TOTALE CESSAZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	0	0

AREA FUNZIONARI	0	0,00
AREA ISTRUTTORI - 1 Agente di P.L.	1	35.155,85
AREA OPERATORI ESPERTI	0	
AREA OPERATORI	0	0,00
TOTALE	1	(-) 35.155,85

5 - COSTO ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2023 - 2024 (Non consumano capacità assunzionale ma determinano il limite di spesa)		
CATEGORIA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	0	0
AREA FUNZIONARI	0	0,00
AREA ISTRUTTORI	1	16.672,24
AREA OPERATORI ESPERTI	0	0,00
AREA OPERATORI	0	0,00
TOTALE	1	+ 16.672,24

6 - COSTO PROGRESSIONI SPECIALI 2023-2024 (Non consumano capacità assunzionale se nei limiti di cui allo 0,55% del monte salari 2018 pari a 4.528,73)		
CATEGORIA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	0	0,00
AREA FUNZIONARI	1	1.978,42
AREA ISTRUTTORI	1	2.562,21
AREA OPERATORI ESPERTI	0	0,00
AREA OPERATORI	0	0,00
TOTALE	2	(-) 11,90 (importo a carico capacità assunzionale)

CONSIDERATO quindi che, rispetto alla capacità assunzionale, sulla base della somma algebrica dei costi per assunzioni e cessazioni, la presente pianificazione dei fabbisogni, su base annua, consuma capacità assunzionale per **€ 7.970,09 su e 288.871,89 potenziali per quanto riguarda il 2023** e per euro **€ 33.344,48 su e 300.426,76 potenziali per quanto riguarda il 2024** e che gli ulteriori importi di teorici per lavoro flessibile e progressioni tra aree che non impattano sulla capacità assunzionale, riportati nelle tabelle 5 e 6 che precedono, sono tali da consentire il rispetto del vincolo di riduzione di spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come riportato nella tabella che segue con i dati relativi al bilancio di previsione finanziario 2023-2025

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

TIPOLOGIA DI SPESA	Media 2011/2013	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spese macroaggregato 101	1.166.487,63	1.320.713,47	1.317.022,97	1.317.022,97
Spese macroaggregato 103	24.188,67	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	70.139,94	85.084,71	84.942,71	84.942,71
Altre spese - Ufficio di piano	6.324,49	8.440,00	8.440,00	8.440,00
Altre spese: da specificare.....				
Altre spese: da specificare.....				
Totale spese di personale (A)	1.267.140,73	1.414.238,18	1.410.405,68	1.410.405,68
(-) Componenti escluse (B)	230.363,05	425.178,04	413.623,16	413.623,16
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	1.036.777,68	989.060,14	996.752,52	996.752,52
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				

RITENUTO quindi di approvare il documento allegato: **3 Organizzazione e Capitale Umano - sottosezione 3.3. - Piano Triennale dei Fabbisogni di personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione**, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, comprensivo dell'aggiornamento **dell'Organigramma**, della **Dotazione organica** e del **Piano occupazionale 2023-2025**;

DATO INFINE ATTO CHE:

- Il Comune di Vedano al Lambro è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025, fatte salve cessazioni, non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- Il Comune di Vedano al Lambro con deliberazione della Giunta comunale n. 154 del 09-12-2021 esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Piano triennale delle azioni positive 2022 -2024 (art.48 d.lgs. 198/2006) e che lo stesso sarà aggiornato con il predisponendo PIAO;

ACQUISITI i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi rispettivamente dal Responsabile del Servizio Affari Generali e dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario ai sensi degli articoli 49, c. 1 e 147-bis c. 1 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali approvato con D.lgs. 18.08.2000, n.267 e ss. mm. e ii.;

ACQUISITO il parere preventivo del Revisore dei Conti di cui all'art. 239 del D.lgs. 267/2000 (cfr. verbale n. 9/2023, prot. gen. n. 0005142/2023 del 04.05.2023) con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Riconosciuta la competenza della Giunta Comunale ai sensi dell'articolo 48 del D.lgs. 267/2000;

Visto il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, così come convertito con legge 113/2021;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

Visto il D.P.C.M. 8 maggio 2018;

A VOTI unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge

DELIBERA

Per le motivazioni e con le precisazioni riportate nella premessa alle quali integralmente si rinvia,

1. Di approvare l'allegato documento: **3 Organizzazione e Capitale Umano - sottosezione 3.3. - Piano Triennale dei Fabbisogni di personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione**, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, comprensivo della rappresentazione aggiornata **dell'Organigramma**, della **Dotazione organica** e del **Piano occupazionale 2023-2025**, anche per le finalità di popolamento della *sezione Amministrazione trasparente* del sito internet comunale.
2. Di dare atto che il Piano triennale dei fabbisogni di personale è redatto nel rispetto dei limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e dell'obbligo di riduzione della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/2006.
3. Di dare atto, anche per il caso di eventuali modifiche, ai sensi del D.lgs. n. 75/2017 e delle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica, la dotazione organica non esprime un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare ma una spesa massima potenziale che ciascun ente deve determinare in base all'identificazione del fabbisogno di personale, fermo restando il rispetto dei limiti finanziari previsti dall'ordinamento per la definizione della capacità assunzionale e per contenere dinamiche di crescita la spesa di personale.
4. Di dare atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.lgs. n. 165/2001, richiamata in premessa, nessun Responsabile di servizio, con riferimento ai servizi e uffici di competenza, ha segnalato situazione di soprannumerarietà, eccedenza o esubero di personale.
5. Di dare atto che la spesa necessaria a finanziare la capacità assunzionale troverà copertura negli stanziamenti del *Bilancio di previsione finanziario* approvato.
6. Di disporre che la presente deliberazione per finalità di informazione venga trasmessa alle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.lgs. 30 marzo 2001, nr. 165;
7. Ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, di disporre la trasmissione del documento **3 Organizzazione e Capitale Umano - sottosezione 3.3. - Piano Triennale dei Fabbisogni di personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione** al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, considerato che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto all'amministrazione di procedere alle nuove assunzioni previste dal piano (portale SICO <https://www.sico.tesoro.it/Sico/> Circ. RGS n. 18/2018).
8. Di dare atto che il documento approvato verrà integrato nel PIAO per costituirne parte integrante e sostanziale.

9. Di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine, la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere per le finalità di perfezionamento di tutti gli atti di programmazione integrati nel PIAO e per dare corso alle attività per la copertura dei fabbisogni, con separata e unanime votazione,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO
Provincia di Monza e Brianza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(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
- Premessa.....	3
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	4
Premessa	4
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	6
- Premessa.....	6
a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	6
- Le facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente	6
- I limiti alla spesa di personale introdotti dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019	6
- Il DPCM 17.03.2020 e la Circolare attuativa del Dip. Funzione pubblica in data 13.05.2020	7
- Calcolo della capacità assunzionale del Comune di Vedano al Lambro	7
b) Stima del trend delle cessazioni.....	10
c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni.....	10
- Le assunzioni del personale a tempo determinato.....	11
- Assunzioni flessibili per il PNRR:.....	13
- Incarichi per il PNRR:.....	13
- Progressioni verticali – procedura speciale.....	13
- Lo stato di attuazione del PTFP 2022/2024 anno 2022	14
- Ricognizione annuale delle eccedenze di personale.....	14
- Evoluzione dei fabbisogni.....	15
- Assunzioni anno 2023	15
- Assunzioni anno 2024	15
- Assunzioni anno 2025	15
- SPESA POTENZIALE MASSIMA PER L'ATTUAZIONE DEL PTFP 2023/2025	16
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse	19
a) Modifica della distribuzione del personale fra i servizi.....	19
- ORGANIGRAMMA	19
- DOTAZIONE ORGANICA RICLASSIFICATA.....	21
- PIANO OCCUPAZIONALE 2023 - 2025	22
3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno	24
- Modalità di reclutamento:	24
3.3.5 Formazione del personale.....	25
- L'importanza della formazione per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione	25
- PIANO FORMATIVO 2023	25

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

- Premessa

La programmazione assunzionale si pone quale elemento centrale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), per quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021, nell'ambito delle strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo. In tale ottica la definizione del fabbisogno di personale è lo strumento che coniuga organicamente esigenze di funzionalità dei servizi, obiettivi programmatici e gestionali e professionalità necessarie. Le strategie di gestione del capitale umano sono concretizzate già a partire dalle scelte di reclutamento.

Il PIAO, definisce in tali termini compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere (Art. 6, comma 2, lettera c) del D.L. n. 80/2021).

Nello stesso contesto si inseriscono i contenuti del CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, in relazione al nuovo sistema di classificazione professionale, e le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" che si configurano quali strumenti del processo di rinnovamento dei sistemi di amministrazione delle risorse umane: [...] *Si rende, dunque, necessario adottare, con la necessaria gradualità, un cambio di paradigma, coniugando la programmazione dei fabbisogni di personale con un modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio, elementi centrali - questi - anche nel disegnare carriere dinamiche per i più meritevoli e accrescere l'attrattività del lavoro pubblico, in una logica di employer branding.*

Il d.lgs. n. 75/2017 ha innovato la disciplina degli strumenti per la programmazione assunzionale delle Amministrazioni pubbliche attraverso le modifiche apportate, in particolare, all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001. I nuovi principi hanno delineato la definizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP):

- allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
- curando l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità ricomprese tra le assunzioni obbligatorie dei soggetti (c.d. "categorie protette") di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68 (art. 35, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001).

Il PTFP rappresenta lo strumento di programmazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

In sede di definizione del Piano è specificata la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, nell'ambito del potenziale limite

finanziario massimo della medesima. La copertura dei posti vacanti avviene, in ogni caso, nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

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

Premessa

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.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

Cat.	Posti coperti alla data del		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	
Dir	0	0	€ 0,00
D3	5	0	€ 256.496,66
D	3	0,5 ¹	€ 92.350,95
C	14 ²	0,88	€ 526.208,38
B3	5 ³	0	€ 164.215,12
B	4	0	€ 125.718,66
A	0	0	€ 00,00
TOTALE	31	1,38	€ 1.164.989,76

1 – trasformato T.P. dal 01/01/2023

2 – 1 cessato il 01/04/2023

3 – 1 cessato il 27/01/2023

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI 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
-------	----------------------

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

Nuovi profili professionali ai sensi dell'articolo 12 c. 6 del CCNL 16/11/2022 personale in servizio al 01/04/2023:

CCNL 16/11/2022 - INQUADRAMENTO DAL 1/4/2023		
Area	Descrizione profilo	n.dip
Operatori esperti (Ex B1-B3)	Operatore esperto amministrativo - contabile	8
	Totale	8
Istruttori (Ex C)	Istruttore amministrativo contabile	6
	Istruttore dei servizi sociali	0,88
	Agente di Polizia locale	3
	Istruttore tecnico	3
	Istruttore dei servizi culturali	1
Totale	13,88	
Funzionari e dell'elevata qualificazione (Ex D)	Funzionario amministrativo contabile	3
	Funzionario servizi tecnici	2
	Funzionario di polizia locale	2
	Funzionario di servizi sociali	2
Totale	9	
Totale dipendenti all'1/4/2023		30,88

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

- **Premessa**

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.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

a) **Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**

- **Le facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente**

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

- 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);
- 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);
- 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);
- 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).

- **I limiti alla spesa di personale introdotti dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019**

I limiti alla spesa di personale, secondo il regime assunzionale definito con l'art. 33 del d.l. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 prevedono la possibilità di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione per una SPESA COMPLESSIVA MASSIMA comprendente tutto il personale dipendente e gli oneri riflessi a carico dell'amministrazione =< (*non superiore*) al "VALORE SOGLIA" definito *in termini percentuali per fascia demografica*, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità (fcde) assestato.

Ai fini dell'applicazione della nuova disciplina assunzionale, la Corte dei Conti, Sezione Regionale per la Lombardia è intervenuta:

- con deliberazione n. 112/2020/PAR, nel definire l'ambito di applicazione della nuova normativa (già esaminato con proprie deliberazioni 74/2020/PAR, 93/2020/PAR, 98/2020/PAR) come: *"...il fulcro centrale sia dato da una nuova e diversa regola assunzionale rispetto al passato, che, superando la c.d. logica del turnover, è basata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. E, difatti, la facoltà assunzionale dell'ente viene calcolata sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE).*

La peculiarità del nuovo parametro è da ricercarsi nella "flessibilità che in una situazione

fisiologica (e dunque al netto di quella contingente, eccezionale e di emergenza) responsabilizza l'ente sul versante della riscossione delle entrate il cui gettito medio nel triennio potrà, se in aumento, offrire anche ulteriori spazi assunzionali” (Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per l'Emilia- Romagna, deliberazione 32/2020/PAR).

Dal quadro normativo tratteggiato emerge che, per le procedure effettuate dal 20 aprile 2020, i Comuni virtuosi, che possono incrementare le assunzioni, devono comunque mantenere la spesa del personale entro i valori soglia previsti e non possono, pertanto, utilizzare il turnover per l'anno in corso, ovvero procedere alla copertura al cento per cento delle cessazioni di personale, a prescindere da tali valori soglia e dalle percentuali assunzionali stabilite dal decreto-legge n. 34 del 2019 e dalla normativa di attuazione contenuta nel decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica”

- con deliberazione n. 74/2020/PAR, nel precisare, altresì, che: *“Nel sistema delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, tuttavia, la c.d. neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali, essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, misurata attraverso i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale (senza alcuna distinzione tra le diverse modalità di assunzione, concorso o mobilità), al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”.*

- **Il DPCM 17.03.2020 e la Circolare attuativa del Dip. Funzione pubblica in data 13.05.2020**

Il DPCM - Dipartimento della Funzione Pubblica - del 17.03.2020 ha definito puntualmente quanto delineato dall'art. 33 del d.l. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019.

A decorrere dal 20 aprile 2020, le possibilità assunzionali a tempo indeterminato dei Comuni sono determinate con riferimento a parametri collegati ai “valori soglia” della spesa complessiva di personale, differenziati per fascia demografica, e calcolati in termini rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Sono individuate, altresì, le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia.

- **Calcolo della capacità assunzionale del Comune di Vedano al Lambro**

*Di seguito la determinazione della “sostenibilità finanziaria” della spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2023, **aggiornata con i dati del rendiconto 2022:***

I parametri rilevati per la definizione della capacità assunzionale del Comune di Vedano al Lambro con il metodo introdotto ai sensi dell'art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019 e del D.M. 17.03.2020 di attuazione sono i seguenti:

- ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Vedano al Lambro appartiene alla fascia demografica E (popolazione al 31/12/2018: n. 7578 abitanti - popolazione al 31.12.2022: n. **7565** abitanti);
- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al **26,9 %**;
- il rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti calcolato sulla base dei dati ricavati dai rendiconti **2020-2022** del Comune di Vedano al Lambro è pari al **20,93%**, inferiore alla suddetta soglia di virtuosità;
- l'incremento teorico massimo delle spese del personale è pari a **€ 341.730,88**;
- il limite di incremento alle spese di personale che il Comune di Vedano al Lambro, sulla base della Tabella 2 dell'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020, deve rispettare è però pari per il **2023 al 25%** e per il **2024 al 26%**;
- l'incremento massimo della spesa di personale ammissibile per il 2023, calcolato sulla spesa del personale registrata nel 2018, è pari **€ 288.871,89** e per il 2024 a **€ 300.426,76**.

Tutto come riportato nelle schematizzazioni che seguono:

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

ANNO 2022 DATI DA RENDICONTO 2021

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

COMUNE DI	VEDANO ALL LAMBRO
POPOLAZIONE 31/12/2022	7.565
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 2022	1.197.711,02	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	5.978.853,39	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	6.080.026,05	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	5.927.460,23	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022	272.614,22	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	20,93%	

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 2022	1.197.711,02	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.539.441,90	
INCREMENTO MASSIMO	341.730,88	

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	
% DI INCREMENTO ANNO 2023	25,00%	Art. 5, comma 1
INCREMENTO ANNUO	288.871,89	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	288.871,89	Art. 5, comma 2
LIMITE DI SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	1.444.359,43	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	1.444.359,43	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.539.441,90	
DIFFERENZA	- 95.082,47	DEVE ESSERE < O = A 0

(* La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

DEFINIZIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE DL 34/2000-DPCM 17/03/2020					
MEDIA ENTRATE CORRENTI (2020-2022) AL NETTO FCDE 2022	5.722.832,34 €				
VALORE SOGLIA TAB 1 DPCM 17/03/2020 (26,90%)	1.539.441,90 €				
	2020	2021	2022	2023	2024
A - Incremento % max	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
B - Spesa di personale anno 2018	1.155.487,54 €				
C - Incremento massimo spesa di personale (A*B)	196.432,88 €	242.652,38 €	277.317,01 €	288.871,89 €	300.426,76 €
D - Spesa personale 2018 + incremento max	1.351.920,42 €	1.398.139,92 €	1.432.804,55 €	1.444.359,43 €	1.455.914,30 €

Nella tabella che segue la rappresentazione tratta dal bilancio approvato del rispetto del limite ex art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 relativo alla riduzione della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013. Gli attuali stanziamenti a Bilancio destinati alla spesa di personale, per le annualità 2023 e 2024, sono per il 2023 pari a e 1.414.238,18 e per il 2024 pari a 1.410.405,68.

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

TIPOLOGIA DI SPESA	Media 2011/2013	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spese macroaggregato 101	1.166.487,63	1.320.713,47	1.317.022,97	1.317.022,97
Spese macroaggregato 103	24.188,67	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	70.139,94	85.084,71	84.942,71	84.942,71
Altre spese - Ufficio di piano	6.324,49	8.440,00	8.440,00	8.440,00
Altre spese: da specificare.....				
Altre spese: da specificare.....				
Totale spese di personale (A)	1.267.140,73	1.414.238,18	1.410.405,68	1.410.405,68
(-) Componenti escluse (B)	230.363,05	425.178,04	413.623,16	413.623,16
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	1.036.777,68	989.060,14	996.752,52	996.752,52
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				

b) Stima del trend delle cessazioni

Cessazioni anno 2023:

- NR. 1 Cat. B7 - Collaboratore Amministrativo Servizio Tecnico - 27/01/2023
- NR. 1 Cat. C1 - Istruttore Amministrativo anagrafe - 01/04/2023 (diritto conservazione posto)
- NR. 1 Operatore Esperto Amm.vo Contabile - 01/05/2023

Cessazioni anno 2024: Ipotizzate

- NR 1 Cat C3 - Agente di Polizia Locale

Cessazioni anno 2025:

Non sono attualmente ipotizzate cessazioni.

c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

E' intenzione dell'Amministrazione lavorare per il miglioramento permanente e per la riqualificazione del personale in servizio. Per tale finalità l'Amministrazione considera la possibilità di prevedere percorsi di progressione di carriera, di tipo orizzontale e verticale, per il personale riqualificato, anche attraverso la formazione, anche finalizzato alla copertura del turn-over attraverso competenze maturate con l'esperienza lavorativa direttamente all'interno dell'Ente.

L'Amministrazione intende quindi intervenire sulla macro-organizzazione rivedendo l'attuale organigramma con la modifica della dotazione organica.

È prevista la creazione e valorizzando di figure intermedie da inserire nell'area dei funzionari per non disperdere le risorse formate all'interno dell'Ente e per creare le condizioni che consentano di gestire con continuità eventuali modifiche, per qualunque ragione, dei ruoli di responsabilità con riferimento ai funzionari con incarichi di elevata qualificazione (ex. P.O.).

In particolare, ove finanziariamente sostenibile:

- Servizio Finanziario: è prevista la valorizzazione di una figura intermedia da inserire nell'area dei funzionari che acquisisca competenze, deleghe e responsabilità anche per le impegnative sfide legate agli interventi PNRR o a progetti da realizzare in PPP (finanza di progetto, leasing, etc. con corposi riflessi finanziari e contabili, analisi di PEF, e per la gestione del patrimonio, etc., attraverso la previsione di una selezione per progressione verticale (tra le aree) riservata al personale in servizio in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, e degli artt. 13 e 15 del CCNL 16.11.2022, e, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate all'interno dell'ente, con eliminazione, all'esito del posto di provenienza.
- Servizio Affari Generali: è prevista la creazione di una figura intermedia da inserire nell'area dei funzionari che acquisisca competenze, deleghe e responsabilità trasversali che riuniscano le competenze per i servizi demografici con quelle necessarie a supporto delle 'attività di pianificazione organizzativa e gestionale delle risorse umane e per la performance, etc., attraverso la previsione di una selezione per progressione verticale (tra le aree), in subordine a quella del servizio finanziario, riservata al personale in servizio in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, e degli artt. 13 e 15 del CCNL 16.11.2022, e, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate all'interno dell'ente o in alternativa attraverso l'acquisizione dall'esterno.
- Servizio Polizia Locale: è prevista la valorizzazione di una figura intermedia da inserire nell'area degli istruttori con profilo di Agente di Polizia Locale al fine di valorizzare il personale nell'area degli operatori esperti che concorre ai servizi per la sicurezza urbana e la sicurezza stradale e per il potenziamento dei servizi, attraverso la previsione di una ulteriore selezione per progressione verticale (tra le aree) riservata al personale in servizio in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, e degli artt. 13 e 15 del CCNL 16.11.2022, e, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate all'interno dell'ente, con eliminazione, all'esito del posto di provenienza.

Per tutte le progressioni tra aree con valorizzazione del personale interno è prevista in esito l'eliminazione del posto di provenienza.

Ci si riserva di verificare costantemente la sostenibilità finanziaria dell'evoluzione prevista e, in particolare, in caso di progressioni speciali, la necessità di garantire o meno 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 sulla base dell'orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato (parere Aran cfl 209).

Le progressioni verticali effettuate con la procedura transitoria saranno finanziate pressoché integralmente con le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018), e, per la modesta eccedenza, tramite le ordinarie facoltà assunzionali dell'ente

- **Le assunzioni del personale a tempo determinato**

Sulla disciplina delle assunzioni a tempo determinato:

- l'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001 prevede la possibilità per le amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di lavoro a tempo determinato soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del D.lgs. n. 165/2001). Le amministrazioni pubbliche, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, (utilizzo graduatorie di altri Enti) ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato;
- all'art. 60 del CCNL 16.11.2022 stabilisce la possibilità di stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del d. Lgs. n. 165/2001;
- Ai sensi della richiamata disciplina contrattuale, le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.lgs. n. 81/2015, sono:
 - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
 - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
 - d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
 - e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
 - f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
 - g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
 - h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

- a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
- b) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del d. lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, sono definite le limitazioni alla spesa di personale a tempo determinato, prevedendo, in particolare che:

- le stesse limitazioni alla spesa per il personale a tempo determinato non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- gli incarichi ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 sono espressamente esclusi

dal vincolo di spesa previsto, per effetto dell'articolo 16, comma 1-quater, del d.l. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016;

- a decorrere dal 2013 gli enti locali possono comunque superare il limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

I limiti di spesa si applicano a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, restando esclusi, i lavori socialmente utili, i lavori di pubblica utilità e i cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti.

Per tale finalità, nel rispetto dei vincoli di cui all'articolo 9 comma 28 del D.L. 78/2010, viene individuato un limite di € 16.672,24, come parametro molto prudenziale ma idoneo per procedere a nuove assunzioni con tipologie di lavoro flessibile, da utilizzare nella misura strettamente necessaria al fine di evitare disfunzioni all'apparato amministrativo, considerato che il Comune di Vedano al Lambro è in regola con gli oneri di riduzione della spesa di cui all'art. 1 della Legge 296/2006. A tale fine sono richiamate e fatte proprie le considerazioni della deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie sulla applicabilità dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 agli enti locali, come il Comune di Vedano al Lambro, che nel 2009 non ha sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile e che nel triennio 2007/2009 ha sostenuto spese per importi non idonei a costituire un valido parametro di riferimento (€ 12.714,00 Tabella T14 Conto annuale 2007 che corrisponde a un valore medio di € 4.238,00). Il parametro di riferimento viene stabilito, a tutela dell'esercizio delle funzioni e dei diritti fondamentali dei cittadini, nell'importo equivalente a sei mesi di servizio per l'ipotesi dell'esigenza di sostituzione di un dipendente dell'area degli istruttori la casistica che più frequentemente si verifica di dimissione di dipendente vincitore di concorso presso altro ente e con diritto alla conservazione del posto, con conseguente diminuzione del livello di servizio.

SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO SU BASE ANNUA 2023										
Settore	Servizio	Profilo	n. unità per categoria				ORE	spesa unitaria (compresi oneri)	Totale spesa 2023 (max 6 mesi)	annotazioni
			ex A	ex B	Ex C	Ex D				
Settore affari generali	Servizi demografici	Istruttore servizi demografici			1		36	33.344,48	16.672,24	Garanzia funzioni fondamentali onere conservazione del posto
TOTALE									16.672,24	

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 Vedano 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.

- **Progressioni verticali - procedura speciale**

Come sopra indicato, nel corso del triennio di riferimento 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 valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge e con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, esperite le necessarie relazioni sindacali, rese possibili nella fase di applicazione del 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 norma prevede che *"in sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno"*.

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 Vedano 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 del conto annuale

Nella nozione di monte salari rientrano le somme corrisposte a titolo di trattamento economico sia principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, al netto degli oneri accessori a carico dell'amministrazione e con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative.

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.

L'art. 13, comma 8 del CCNL prevede che le risorse in questione siano integralmente destinate alle progressioni verticali speciali poste in essere nella fase di prima applicazione dei nuovi ordinamenti (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025).

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).

- **Lo stato di attuazione del PTFP 2022/2024 anno 2022**

Il Comune di Vedano al Lambro ha approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024 con deliberazione della Giunta Comunale nr. 02/02/2022 poi assorbito nel DUP e nel PIAO.

Si è dato corso alle seguenti sostituzioni e potenziamenti previsti dal PTFP:

- Assunzione nr. 1 Cat. C1 - Agente di Polizia Locale - decorrenza 16/03/2022 (sostituzione cessazione 2021);
- Assunzione nr. 1 - Cat B1 - Esecutore Amministrativo Servizi sociali - decorrenza 01/04/2022 (sostituzione cessazione 2021);
- Assunzione nr. 1 - Cat D1 - Istruttore direttivo tecnico Servizio tecnico - decorrenza 01/04/2022 (sostituzione cessazione 2020);
- Assunzione nr. 1 - Cat C1 - Collaboratore Amministrativo Servizio Tecnico - decorrenza 01/10/2022 (in previsione cessazione B6 gennaio 2022);
- Assunzione nr. 1 - Cat D1 - Istruttore di Polizia Locale - decorrenza 16/10/2022 - (sostituzione cessazione 01/05/2022);
- Trasformazione full-time (da 18 a 36 ore) nr. 1 Assistente Sociale D1 - decorrenza 01/01/2023 (DT 553 del 7/12/2023) - decorrenza 01/01/2023.

Si richiamano a riguardo i contenuti del parere n. 65/2021 della Corte dei conti - Sezione regionale di controllo per la Lombardia: *"la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, co. 797 e ss., L. 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58"*.

In data 08/02/2023 il Comune di Biassono - capofila e sede dell'Ufficio di piano dell'Ambito di Carate, ha trasferito a tale titolo risorse statali per complessivi € 14.048,57.

Non si è dato corso all'assunzione di un ulteriore Istruttore Direttivo tecnico cat. D1 (P.T. 50%) da inserire nel Servizio tecnico - Ufficio progettazione nel corso del 2022 per finalità legate agli impegni PNRR (supporto assicurato con altri strumenti di supporto al RUP ai sensi del D.lgs. 50/2016), la scelta di non assumere la figura prevista è stata confermata nella nota di aggiornamento del DUP.

Nel corso del 2022 inoltre ripristino full-time (da 32 a 36 ore) nr. 1 Funzionario Contabile D3-D4 - decorrenza 01/03/2022;

- **Ricognizione annuale delle eccedenze di personale**

Nel Comune di Vedano al Lambro non si registrano casi di eccedenza, soprannumerarietà / esubero di personale ai sensi dell'art. 33 co. 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165: i

responsabili di servizio non hanno segnalato alcuna situazione di eccedenza, soprannumerarietà/esubero.

- **Evoluzione dei fabbisogni**

I fabbisogni sono riportati in coerenza con quanto previsto nella SeS del DUP approvato unitamente al bilancio di esercizio finanziario 2023/2025.

- **Assunzioni anno 2023**

1) Sostituzioni di personale in numero corrispondente alle cessazioni:

- **Area Istruttori:**

nr. 1 Istruttore amministrativo contabile (servizi demografici) per sostituzione cessazione con decorrenza 01/04/2023 con diritto conservazione posto. Decorrenza nuova assunzione 01/10/2023.

nr. 1 Istruttore amministrativo contabile (servizio biblioteca) per sostituzione con trasformazione del posto di operatore esperto a seguito di cessazione con decorrenza 01/05/2023. Decorrenza nuova assunzione 01/05/2023.

2) Potenziamento dei servizi

- **Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione**

nr. 1 Funzionario amministrativo contabile (progressioni art. 13 ccnl 16/11/2022)

nr. 1 Funzionario amministrativo contabile (aa.gg.) valorizzazione o assunzione dall'esterno.

- **Area degli Istruttori**

nr. 1 Agente di polizia locale (progressioni art. 13 ccnl 16/11/2022)

3) Potenziamento del Servizio sociale con la trasformazione del personale a tempo parziale a tempo pieno (da 32 a 36 ore) in base all'accordo con il dipendente.

Così come previsto dal DUP non viene riproposta l'assunzione prevista per il 2023 per l'assunzione di un operaio per il Servizio Tecnico (Cat. B1 ora Operatori) da selezionare tramite collocamento ai sensi dell'art. 16 della legge 56/87. Alle esigenze relative si è dato corso mediante l'esternalizzazione in appalto delle mansioni relative.

- **Assunzioni anno 2024**

1) Sostituzioni di personale in numero corrispondente alle cessazioni;

- **Area degli Istruttori**

2) Potenziamento del Servizio tecnico con l'inserimento di un tecnico C1 (area degli istruttori)

3) Potenziamento della Polizia Locale con l'inserimento di un nuovo agente C1 (area degli istruttori - profilo Agente di polizia locale)

- **Assunzioni anno 2025**

1) Sostituzioni di personale in numero corrispondente alle cessazioni.

- SPESA POTENZIALE MASSIMA PER L'ATTUAZIONE DEL PTFP 2023/2025

1 - COSTO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINA 2023		
CATEGORIA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	0	0
AREA FUNZIONARI	1	36.215,83
- 1 F.A.C. aa.gg.		
AREA ISTRUTTORI	2	66.688,95
- 1 I.A.C. Demografici	0,12	4.001,34
- 1 I.S.C. Biblioteca		
- 0,12 espansione da P.T. a T.P. I.S.S.		
AREA OPERATORI ESPERTI	0	0,00
AREA OPERATORI	0	0,00
TOTALE	3,12	+ 106.904,78

2 - COSTO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINA 2024		
CATEGORIA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	0	0
AREA FUNZIONARI	0	0,00
AREA ISTRUTTORI	2	68.500,33
- 1 I.A.C. Demografici		
- 1 Agente di P.L.		
AREA OPERATORI ESPERTI	0	0,00
AREA OPERATORI	0	0,00
TOTALE	2	+ 68.500,33

3 - CESSAZIONI A TEMPO INDETERMINA 2023		
CATEGORIA	TOTALE CESSAZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	0	0
AREA FUNZIONARI	0	0,00
AREA ISTRUTTORI	1	33.344,48
- I.A.C. Demografici		
AREA OPERATORI ESPERTI	2	65.602,11
- O.E.A.C. Biblioteca		
- O.E.A.C. S. Tecnico		
AREA OPERATORI	0	0,00
TOTALE	3	(-) 98.946,59

4 - CESSAZIONI A TEMPO INDETERMINA 2024		
CATEGORIA	TOTALE CESSAZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	0	0
AREA FUNZIONARI	0	0,00
AREA ISTRUTTORI	1	35.155,85

- 1 Agente di P.L.		
AREA OPERATORI ESPERTI	0	
AREA OPERATORI	0	0,00
TOTALE	1	(-) 35.155,85

5 - COSTO ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2023 - 2024 (Non consumano capacità assunzionale ma determinano il limite di spesa)		
CATEGORIA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	0	0
AREA FUNZIONARI	0	0,00
AREA ISTRUTTORI	1	16.672,24
AREA OPERATORI ESPERTI	0	0,00
AREA OPERATORI	0	0,00
TOTALE	1	+ 16.672,24

6 - COSTO PROGRESSIONI SPECIALI 2023-2024 (Non consumano capacità assunzionale se nei limiti di cui allo 0,55% del monte salari 2018 pari a 4.528,73)		
CATEGORIA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	0	0,00
AREA FUNZIONARI	1	1.978,42
AREA ISTRUTTORI	1	2.562,21
AREA OPERATORI ESPERTI	0	0,00
AREA OPERATORI	0	0,00
TOTALE	2	(-) 11,90 (Importo a carico capacità assunzionale)

Valutata la pianificazione rispetto al consumo della capacità assunzionale, su base annua, come segue:

- **2023: € 7.970,09 su e 288.871,89 potenziali**
- **2024: € 33.344,48 su e 300.426,76 potenziali**

Gli importi di teorici per lavoro flessibile e progressioni tra aree che non impattano sulla capacità assunzionale, riportati nelle tabelle 5 e 6 che precedono, sono tali da consentire il rispetto del vincolo di riduzione di spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come riportato nella tabella che segue con i dati relativi al bilancio di previsione finanziario 2023-2025

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

TIPOLOGIA DI SPESA	Media 2011/2013	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spese macroaggregato 101	1.166.487,63	1.320.713,47	1.317.022,97	1.317.022,97
Spese macroaggregato 103	24.188,67	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	70.139,94	85.084,71	84.942,71	84.942,71
Altre spese - Ufficio di piano	6.324,49	8.440,00	8.440,00	8.440,00
Altre spese: da specificare.....				
Altre spese: da specificare.....				
Totale spese di personale (A)	1.267.140,73	1.414.238,18	1.410.405,68	1.410.405,68
(-) Componenti escluse (B)	230.363,05	425.178,04	413.623,16	413.623,16
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	1.036.777,68	989.060,14	996.752,52	996.752,52
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				

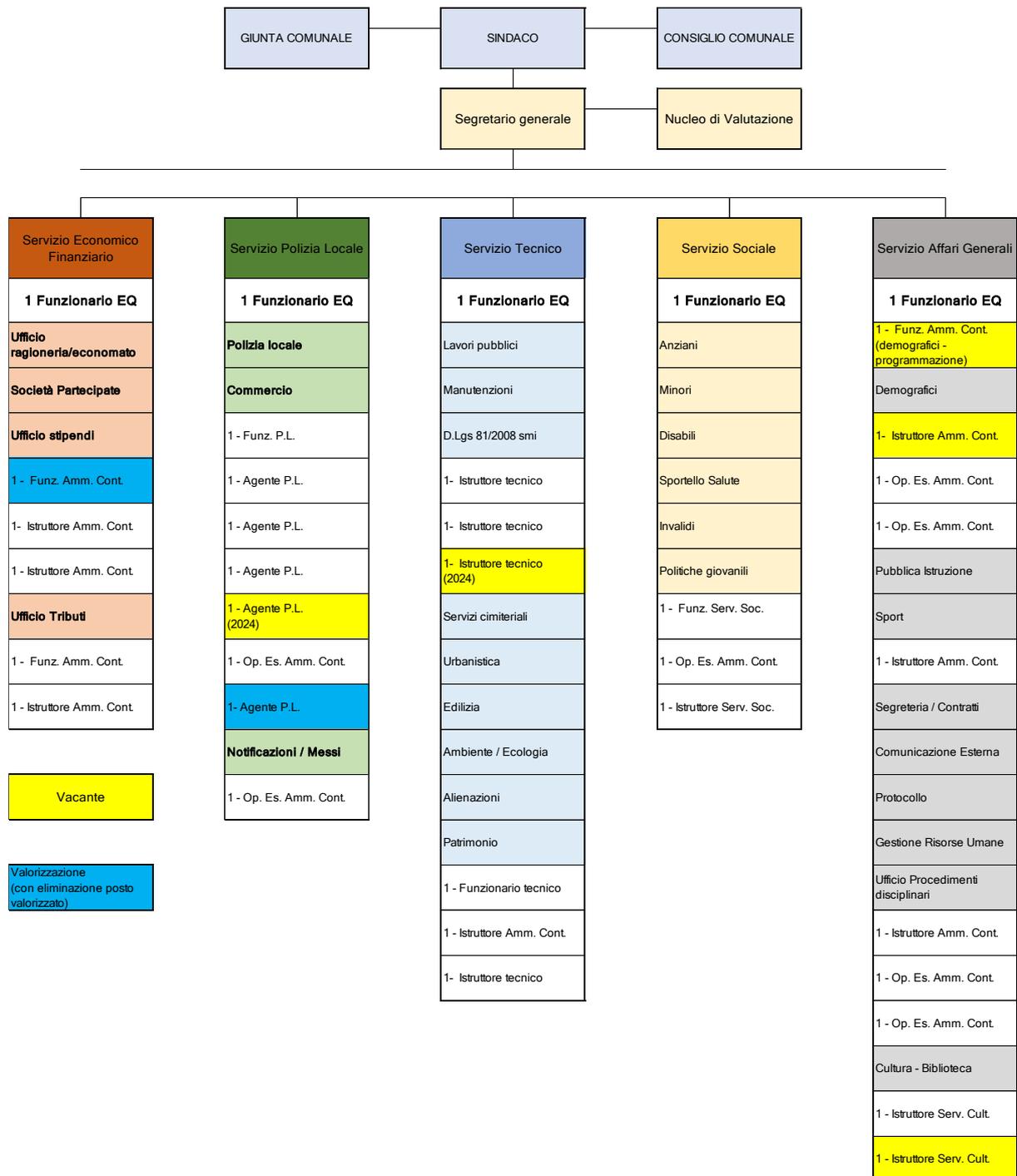
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

a) Modifica della distribuzione del personale fra i servizi

- ORGANIGRAMMA

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO

Organigramma su Macrostruttura - GC 25 del 18/02/2013 - Aggiornato fabbisogni 2023-2025



b) Modifica del personale in termini di livello di inquadramento

CCNL 16/11/2022 - INQUADRAMENTO DAL 1/4/2023			2023	2024
Area	Descrizione profilo	n.dip	n.dip	n.dip
Operatori esperti (Ex B1-B3)	Operatore esperto amministrativo - contabile	8	6	6
	Totale	8	6	6
Istruttori (Ex C)	Istruttore amministrativo contabile	6	7	7
	Istruttore dei servizi sociali	0,88	1	1
	Agente di Polizia locale	3	4	5
	Istruttore tecnico	3	3	4
	Istruttore dei servizi culturali	1	2	2
Totale	13,88	17	19	
Funzionari e dell'elevata qualificazione (Ex D)	Funzionario amministrativo contabile	3	4	4
	Funzionario servizi tecnici	2	2	2
	Funzionario di polizia locale	2	2	2
	Funzionario di servizi sociali	2	2	2
Totale	9	10	10	
Totale dipendenti all'1/4/2023		30,88	33	35

- DOTAZIONE ORGANICA RICLASSIFICATA

Comune di Vedano al Lambro (Provincia MB)

PIANO TRIENNALE 2023 - 2025

**DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - DOTAZIONE
ORGANICA RICLASSIFICATA EX ART. 13 Co. 2 E
TAB B CCNL 16/11/2022**

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO POSTI	VACANTI	NOTE
FUNZIONARI EQ	Funzionario amministrativo contabile	4	1	
	Funzionario servizi tecnici	2	0	
	Funzionario di polizia locale	2	0	
	Funzionario di servizi sociali	2	0	
	TOTALE	10	1	+ 1 P.V. (con eliminazione posto istruttore)
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo contabile	7	1	1 - Nr. 1 posto vacante ai servizi demografici con diritto alla conservazione.
	Istruttore tecnico	4	1	Copertura 2024
	Istruttore servizi culturali	2	1	1 - Nr. 1* posto 2023 per Biblioteca con contestuale eliminazione posto di operatore esperto
	Istruttore servizi sociali	1	0,12	Trasformazione del posto in "Tempo pieno" da 32 a 36 ore nel corso del 2023
	Agente P.L.	4	1	Copertura 2024 + 1 P.V. (con eliminazione posto operatore esperto)
	TOTALE	19	4,12	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore esperto amministrativo contabile	6	0	Al netto del posto di operatore esperto eliminato nel corso del 2023 e trasformato in Istruttore.
	TOTALE	6	0	
		NUMERO POSTI	VACANTI	NOTE
	TOTALE COMPLESSIVO	35	4	

*È coperta la quota di riserva L. 68/1999

Comune di Vedano al Lambro (Provincia MB)

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
- PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025**

ANNO 2023	<p><u>Assunzioni a tempo indeterminato:</u></p> <p>N. 1 ISTRUTTORE AMM. VO CONTABILE (Demografici) (sostituzione C1 cessato il 01/04/2023 - conservazione posto sino 30/09/2023). Tempo di attivazione: assunzione il 01/10/2023</p> <p>N. 1 ISTRUTTORE SERVIZI CULTURALI (Biblioteca) (Nuovo posto - con contestuale eliminazione posto di Operatore esperto amm.vo contabile presso la biblioteca dal 01/05/2023. Tempo di attivazione: assunzione dal 01/05/2023</p> <p>N. 1 FUNZIONARIO AMM.VO CONTABILE (AA.GG.) (Nuovo posto - servizi demografici/gestione delle risorse umane. Tempo di attivazione: assunzione 2023</p> <p><u>Trasformazione posto da PT a FT - (su richiesta art. 53 co. 14 CCNL 21/05/2018):</u></p> <p>N. 1 ISTRUTTORE SERVIZI SOCIALI (Trasformazione su richiesta da PT a 32 ore a 36 ore). Tempo di attivazione: trasformazione da giugno 2023</p> <p><u>Progressioni speciali</u></p> <p>N. 1 FUNZIONARIO AMM.VO CONTABILE (FINANZIARIO) (Nuovo posto -presso il servizio finanziario da coprire con la progressione <i>speciale</i> tra aree (ai sensi dell'art. 13 CCNL 16/11/2022 - art. 52 co. 1-bis D.lgs. 165/2001 e art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30/12/2021) - con la successiva eliminazione del posto di istruttore di provenienza. Tempo di attivazione: assunzione 2023</p> <p>N. 1 AGENTE DI POLIZIA LOCALE (Nuovo posto -presso il servizio P.L. da coprire con la progressione <i>speciale</i> tra aree (ai sensi dell'art. 13 CCNL 16/11/2022 - art. 52 co. 1-bis D.lgs. 165/2001 e art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30/12/2021) e riqualificazione funzionale- con la successiva eliminazione del posto di operatore esperto di provenienza. Tempo di attivazione: assunzione 2023</p> <p><u>Altro:</u></p> <p>SOSTITUZIONE DEI CESSATI A QUALUNQUE TITOLO Dimissioni - quiescenza - mobilità in uscita, etc.</p> <p>ACQUISIZIONE DI RISORSE PER ATTUAZIONE PROGETTI FINANZIATI PNRR (art.1 D.L. 80/2021 e altri provvedimenti autorizzatori)</p>
------------------	--

	<p><u>Assunzioni a tempo determinato:</u></p> <p>Per tutte le ipotesi previste dalla legge nel rispetto dei vincoli di cui al D.L. 78/2010, in particolare:</p> <p>N. 1 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE</p> <p>Esigenza di sostituire personale con diritto alla conservazione del posto adibito a funzione fondamentale (sostituzione C1 cessato il 01/04/2023 - conservazione posto sino 30/09/2023). Tempo di attivazione: assunzione il 2023.</p> <p>-----</p>
ANNO 2024	<p><u>Assunzioni a tempo indeterminato:</u></p> <p>N. 1 ISTRUTTORE TECNICO (Servizio tecnico)</p> <p>Tempo di attivazione: 2024</p> <p>N. 1 AGENTE DI POLIZIA LOCALE</p> <p>Sostituzione cessazioni previste entro il primo semestre 2024. Tempo di attivazione: 2024</p> <p><u>Altro:</u></p> <p>SOSTITUZIONE DEI CESSATI A QUALUNQUE TITOLO</p> <p>Dimissioni - quiescenza - mobilità in uscita, etc.</p> <p>ACQUISIZIONE DI RISORSE PER ATTUAZIONE PROGETTI FINANZIATI PNRR (art.1 D.L. 80/2021)</p> <p><u>Assunzioni a tempo determinato:</u></p> <p>Per tutte le ipotesi consentite dalla legge nel rispetto dei vincoli di cui al D.L. 78/2010.</p> <p>-----</p>
ANNO 2025	<p><u>Altro:</u></p> <p>SOSTITUZIONE DEI CESSATI A QUALUNQUE TITOLO</p> <p>Dimissioni - quiescenza - mobilità in uscita, etc.</p> <p>ACQUISIZIONE DI RISORSE PER ATTUAZIONE PROGETTI FINANZIATI PNRR (art.1 D.L. 80/2021)</p> <p><u>Assunzioni a tempo determinato:</u></p> <p>Per tutte le ipotesi consentite dalla legge nel rispetto dei vincoli di cui al D.L. 78/2010.</p> <p>-----</p>

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

- **Modalità di reclutamento:**

Tutte quelle consentite dalla normativa:

- Soluzioni interne (compresa mobilità interna)
- Progressioni di carriera nelle aree e tra le aree
- Riqualificazione del personale (formazione)
- Mobilità esterna in/out - anche intercompartimentale e obbligatoria ex art. 34-bis
- Concorsi (svolti con CuCO della Provincia di Monza e della Brianza / anche tramite elenchi idonei)
- Scorrimento graduatorie CuCO e di altri enti in base a convenzione
- Lavoro flessibile (Tempo determinato con utilizzo graduatorie)
- Altre modalità consentite
- Tutte quelle consentite per l'attuazione del PNRR

Riguardo alla strategia di copertura dei fabbisogni, in ragione delle regole sottese al nuovo regime assunzionale di "sostenibilità finanziaria" e dai principi evidenziati dalla deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Regionale Lombardia n. 74/2020/PAR, qualsiasi modalità di reclutamento del personale ha rilievo ai fini del computo della spesa massima sostenibile, sia essa operata con accesso dall'esterno (tramite concorso e utilizzazione di graduatorie concorsuali di altri enti), che con mobilità in entrata.

3.3.5 Formazione del personale

- **L'importanza della formazione per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione**

Negli ultimi anni la formazione ha acquisito sempre maggiore importanza nell'ambito della Pubblica Amministrazione, che è considerata un attore fondamentale per la ripartenza del Paese. L'attuazione del PNRR, in particolare, ha posto al centro dell'attenzione il tema, evidenziando la necessità di un'attività di formazione che parta dai reali fabbisogni delle stesse Amministrazioni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti.

A tal proposito, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha presentato "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del Capitale Umano, che si pone l'obiettivo di accompagnare gli enti pubblici all'assunzione di personale sempre più qualificato e di potenziare e sviluppare le competenze di chi già lavora nella PA.

Lo sviluppo delle competenze rappresenta, insieme alla digitalizzazione, al recruiting ed alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021. La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese."

Il Comune di Veduggio al Lambro comprende la necessità di avere dipendenti qualificati e a tal fine intende attuare una strategia che consenta di mettere in correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel Ciclo di Gestione della Performance, come indicato dal Dipartimento di Funzione Pubblica. La formazione del personale diventa così la chiave per il miglioramento della qualità del lavoro e per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente.

Inoltre, il percorso volto alla digitalizzazione richiede competenze sempre più specifiche, che consentano di semplificare e velocizzare la gestione dei rapporti con i cittadini ed ampliare l'offerta di servizi agli utenti. Una formazione adeguata in ambito digitale rappresenta quindi un'importante opportunità per l'Amministrazione.

Le attività formative previste sono connesse - oltre a specifiche esigenze di aggiornamento e sviluppo - a specifici obiettivi di sviluppo dell'Ente a loro volta correlati alle politiche ed obiettivi strategici di cui alle precedenti sezioni relative al Valore pubblico e alla performance del presente PIAO.

In particolare, le decisioni organizzative che individuano modelli orientati al risultato, attraverso processi digitali integrati, richiedono la partecipazione delle risorse umane, consapevoli di appartenere a una comunità in profondo cambiamento, con una missione di Ente che si rinnovi in maniera efficace. Un sempre maggiore miglioramento della salute organizzativa, professionale e digitale nell'Ente passa attraverso l'investimento su una formazione che rapidamente integra i nuovi assunti nell'assetto del personale per un proficuo scambio.

- **PIANO FORMATIVO 2023**

1 -Il Comune aderisce al programma di formazione UPEL *UNIONE DELLE PROVINCIALE ENTI LOCALI - con corsi ed eventi formativi webinar nei seguenti ambiti:*

Ambiente - Ecologia
Amministratori locali
Amministrazione
Amministrazione Digitale - Privacy
Appalti e Contratti Pubblici
Benessere organizzativo e Pari opportunità
Commercio e SUAP
Contabilità e Bilancio
Cultura
Demografici
Edilizia e Urbanistica
Formazione obbligatoria / anticorruzione-etica
Gestione del territorio
Informatica
Lingue
Management
Mercato elettronico
Notifiche e Messaggi

Personale
Polizia Locale
Revisori
Sicurezza nei luoghi di lavoro
Servizi pubblici
Tributi
Welfare e Sociale

2 - Annualmente il personale partecipa ad iniziative formative nelle aree d'obbligo:

- Anticorruzione e trasparenza
- Agenda digitale
- Protezione dei dati personali
- Comportamento
- Sicurezza sul lavoro

3 - Con una direttiva dello scorso 24 marzo, il Ministro della P.A. ha fornito indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, e affidate ai dirigenti, per i quali rappresentano un obiettivo di performance.

La Direttiva prevede che entro il 30 giugno 2023 le amministrazioni che non lo hanno ancora fatto aderiscano a Syllabus (il nuovo portale della formazione) e che, entro sei mesi dall'iscrizione, forniscano attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale, e poi al 55% entro il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025.

Le materie su cui viene chiesto ai dipendenti di formarsi sono le seguenti:

- transizione ecologica e amministrativa, secondo un'offerta formativa erogata dal Dipartimento della funzione pubblica anche avvalendosi della Sna e di FormezPa;

Secondo la Direttiva, inoltre, le Pubbliche Amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa tre giornate lavorative su base annua da dedicare all'accrescimento delle competenze.

Si afferma poi il principio (nuovo per la P.A.) secondo il quale per il dipendente la formazione è al tempo stesso un diritto e un dovere, da considerare a tutti gli effetti come un'attività lavorativa che impatta sulla carriera, e per le amministrazioni un investimento, e non un costo.

La partecipazione ai corsi entra a far parte della valutazione individuale e conta ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e tra le aree o qualifiche diverse.

4- Il Comune sottoscrive annualmente abbonamenti con portali per la formazione, l'aggiornamento professionale.

5 - La Provincia di Monza e Brianza fornisce iniziative formative nell'ambito del PNRR, con lo sportello appositamente istituito e per il NUOVO CODICE DEI CONTRATTI.



Comune di Vedano al Lambro

Provincia Monza e Brianza

Servizio Affari Generali

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA¹

IL RESPONSABILE SERVIZIO AFFARI GENERALI

in ordine alla proposta di deliberazione di GIUNTA COMUNALE avente oggetto:

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA E ORGANIZZAZIONE - SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PIANO
TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.**

esprime parere **favorevole**

Vedano al Lambro, 26/04/2023

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO

Dott. Salvatore Ragadali

Il presente documento è stato redatto, sottoscritto e validato, in forma digitale secondo le modalità previste dal D.Lgs. 7 Marzo 2005 n. 82.

¹ Ai sensi del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, art. 49



Comune di Vedano al Lambro

Provincia Monza e Brianza

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE²

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

in ordine alla proposta di deliberazione di GIUNTA COMUNALE avente oggetto:

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA E ORGANIZZAZIONE - SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PIANO
TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.**

esprime parere **favorevole**

Vedano al Lambro, 26/04/20

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

Rag. Elisabetta Santaniello

Il presente documento è stato redatto, sottoscritto e validato, in forma digitale secondo le modalità previste dal D.Lgs. 7 Marzo 2005 n. 82.

² Ai sensi del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, art. 49



Comune di Vedano al Lambro

Provincia Monza e Brianza

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 76 DEL 08/05/2023

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA E ORGANIZZAZIONE - SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - STRUTTURA
ORGANIZZATIVA E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE.**

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL SINDACO
DOTT. MARCO MERLINI

IL SEGRETARIO GENERALE REGGENTE
CLAUDIO GIUSEPPE MINISTERI

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).