COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO

Città Metropolitana di Milano

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

TRIENNIO 2025-2027

Approvato con delibera G.C. n. 5 del 30/01/2025

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

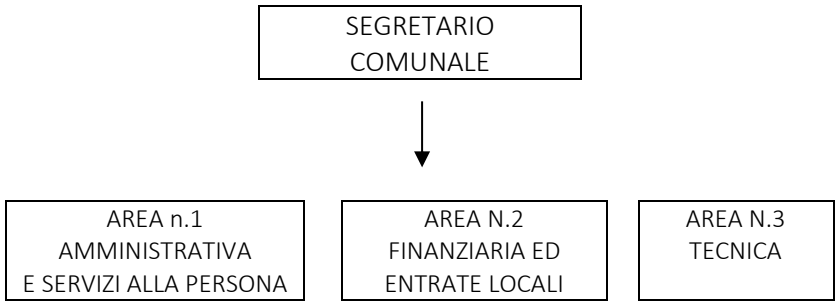
SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

3.1.1 Organigramma

L'attuale organigramma dell'ente, approvata con deliberazione di G.C. n. 4 del 16/1/2020 è così articolata:



AREA POLIZIA LOCALE: L'Area Polizia Locale è gestita dall'Unione dei Comuni "I Fontanili" e il personale trasferito alla stessa Unione

3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa

Al vertice di ciascuna Area funzionale vengono nominati i Funzionari (Responsabili di Area), incaricati di Elevata Qualificazione, a cui compete "*lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa*".

L'allegato A del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi (approvato con deliberazione di Giunta Comunale - n.62 del 26/10/2023 e modificato con deliberazione di Giunta Comunale n.73 del 14/11/2024) stabilisce i criteri generali di conferimento e sistema di graduazione della retribuzione di posizione.

L'individuazione del valore della retribuzione di posizione varia a seconda della fascia di punteggio in cui si colloca la pesatura dell'Area e le fasce determinate sono:

a. fino a 70 punti: € 5.000,00
b. da 70 a 79 punti: € 8.000,00
c. da 80 a 88 punti: € 12.000,00
d. da 89 a 95 punti: € 14.000,00
e. da 96 a 99 punti: € 16.000,00
f. 100 punti: € 18.000,00

Nel 2025 sono stati assegnati n. 3 incarichi di elevata qualificazione (inseriti nella fascia di cui alla precedente lettera d.).

3.1.3 - Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio

Area	n. dipendenti
Amministrativa e Servizi alla Persona	6
Area Finanziaria ed Entrate Locali	4
Area Tecnica	4
TOTALE	14

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

	Area Operatori	Area Operatori esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed EQ
A tempo pieno	0	1	8	4
A tempo parziale	0	0	1	0
TOTALE	**0**	**1**	**9**	**4**

Così suddivisi:

Area degli Operatori Esperti

n. 1 con profilo di Operatore Amministrativo

Area degli Istruttori

n. 4 con profilo di Istruttore Amministrativo
n. 2 con profilo di Istruttore Contabile
n. 3 con profilo di Istruttore Tecnico

Area dei Funzionari ed EQ

n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo
n. 1 con profilo di Funzionario Contabile
n. 1 con profilo di Funzionario Tecnico
n. 1 con profilo di Funzionario dei Servizi Sociali

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato "*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*".

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al

nuovo concetto di "*dotazione di spesa potenziale massima*" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.
Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 "*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.
Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.
Infatti, vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.
Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.
Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva.
Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.
Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi. I provvedimenti attuativi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.
In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.
È bene evidenziare in questa sede nella determinazione del valore soglia occorre tener conto dei seguenti correttivi:

- articolo 3, comma 3, del DM Interno del 21 ottobre 2020, in materia di segretari comunali e provinciali, "*Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58,* ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico *e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa*";
- articolo 57, comma 3-septies, del DL n. 104/2020 "*A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto,* finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti*, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente*";

- articolo 3, comma 4-ter del DL n. 36/2022 *"A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale* ***conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro****, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.";*
- deliberazioni Corte dei Conti Liguria 1/2022/PAR, Lombardia 73/2021/PAR e Abruzzo 249/2021/PAR "*le spese sostenute per gli* ***incentivi tecnici non costituiscano spesa*** *per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 c.2 del d.l. 34/2019 e ss.mm.ii".*

Capacità assunzionale sulla base della sostenibilità finanziaria

Alla data odierna la situazione del Comune di Vermezzo con Zelo, alla luce dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2023, giusto deliberazione C.C. n. 9 del 23/04/2024), è la seguente:

- spese del personale consuntivo anno 2023: euro 585.448,24;
- media delle entrate correnti 2021 (*da consuntivo*)/2022(*da consuntivo*)/2023 (*da consuntivo*) ridotte FCDE 2024 (*da previsione*): euro 4.255.256,17;
- Rapporto in percentuale: 13,76%

Preso atto che in applicazione al nuovo sistema delle assunzioni, introdotto con l'articolo 33 del D.L. n.34/2019, il Comune di Vermezzo con Zelo è ente definito "virtuoso", registrando un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti (pari al 13,76%) nettamente inferiore alla soglia del 26,90% prevista per i Comuni rientranti nella fascia D del D.M. 17 marzo 2020.

TABELLA 1.1 – Calcolo Soglia anno 2025

ANNO	2025	
POPOLAZIONE al 31/12/2024	6059	
CLASSE	E	*I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono 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, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia.*
VALORE SOGLIA	28,60%	
SPESA PERSONALE	€ 585.448,16	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	€ 4.255.256,17	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI	13,76%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 631.555,10	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	€ 631.555,10	
VALORE SOGLIA DA NON SUPERARE (SPESA PERSONALE 2025 + TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO)	€ 1.217.003,26	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	*I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica.*

La condizione di ente "virtuoso" permane, sulla base dei dati di Bilancio 2025/2027, anche negli anni 2026 e 2027.

TABELLA 1.2 – Calcolo Soglia anno 2026

ANNO	2026	
POPOLAZIONE al 31/12/2023	6059	
CLASSE	E	*I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono 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, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia.*
VALORE SOGLIA	28,60%	
SPESA PERSONALE	€ 585.448,16	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	€ 4.255.256,17	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI	**13,76%**	

TABELLA 1.3 – Calcolo Soglia anno 2027

ANNO	2027	
POPOLAZIONE al 31/12/2023	6059	
CLASSE	E	*I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono 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, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia.*
VALORE SOGLIA	28,60%	
SPESA PERSONALE	€ 585.448,16	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	€ 4.255.256,17	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI	**13,76%**	

<u>Contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006</u>

Come chiarito in diverse occasioni dalla magistratura contabile i limiti alla spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge n. 296/2006 non sono stati abrogati dalla nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019.

La norma di contenimento richiamata prevede che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "*assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*", cioè al triennio 2011-2013.

Tale limite, come dimostra la tabella sottostante, è pari a **€ 909.666,34**.

TABELLA 2 – Calcolo contenimento spesa di personale

	Media 2011/2013	2025 previsione
Spesa intervento 01	1.024.633,34	665.030,76
Spesa incluse nell'intervento 03	4.954,75	13.000,00
IRAP	65.858,81	45.000,00
Altre spese di personale incluse		261.323,74
Altre spese di personale escluse	185.780,56	86.404,38
Spese per assunzioni effettuate ai sensi del DM 17/03/2020 in deroga al limite (solo per i Comuni virtuosi) escluse		27.613,40
TOTALE SPESE DI PERSONALE	909.666,34	870.336,71

Contenimento della spesa di personale per le forme flessibili di lavoro

In materia di ricorso a lavoro flessibile l'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 stabilisce che "*A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009" (primo periodo) e che "Le limitazioni previste dal presente comma 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*" (settimo periodo).

"*Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009*".

Per il Comune di Vermezzo con Zelo tale limite è pari a **€ 27.316,76** al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali ed IRAP.

Plafond massimo per progressioni tra le Aree in "deroga"

L'articolo 13, comma 6, del CCNL del 16/11/2022, nel dare applicazione alle previsioni contenute nell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, ha disciplinato le progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria, quest'ultima riproposta pedissequamente dall'articolo 15 del medesimo contratto.

In particolare, viene prevista la possibilità di effettuare, fino al 31 dicembre 2025, le progressioni tra le aree di coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza.

La disposizione (comma 8) ha previsto che le progressioni in questione sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'articolo 1, comma 612 della legge di bilancio 2022 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltreché dalle facoltà assunzionali.

L'Aran (con parere CFL 209) ha affermato che se gli enti decidono di avvalersi di tale facoltà possono farlo derogando ai principi sull'accesso della riserva del 50% dei posti per le assunzioni dall'esterno.

Il monte salari relativo all'anno 2018 è stato quantificato (sulla base del Conto annuale 2018) in € 317.425,00.

Da ciò ne discende che il plafond massimo utilizzabile per le progressioni verticali in deroga è pari a € 1.745,84, insufficiente per attivare l'istituto.

Verifica di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

L'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ha introdotto l'obbligo, per tutte le pubbliche amministrazioni, di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Relativamente alle posizioni di soprannumero o di eccedenza di personale, la circolare n. 4/2014 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha elaborato le seguenti definizioni:

- «*soprannumerarietà*», ossia la "*situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per una eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti*";
- «*eccedenza*», ovvero la "*situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale*";

- «*esubero*» per cui si procede con l'individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente.

Il Comune di Vermezzo con Zelo, come si evince dall'attuale organico dell'Ente, non rileva situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'ente, così come prescritto dall'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

La verifica della situazione di soprannumero o eccedenze di personale è stata attuata con riferimento all'anno 2024.

<u>Verifica delle condizioni propedeutiche alle assunzioni</u>

Secondo l'attuale quadro normativo, gli enti locali possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

a) abbiano adottato il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.) ed inviato alla Ragioneria Generale dello Stato, mediante applicativo SICO, il predetto PTFP (articolo 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
b) abbiano provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (articolo 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 e s.m.i.);
c) abbiano adottato il piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006 e articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
d) abbiano adottato il piano delle performance (articolo 10, comma 5, del d.lgs.150/2009 e s.m.i.);
e) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (articolo 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i.);
f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei summenzionati documenti di bilancio, i relativi dati;
g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. n. 185/2008);
h) abbiano approvato, nei termini, il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione, il bilancio consolidato (articolo 9, comma 1-quinques d.l. n. 113/2016 e s.m.i.);
i) non risultino, in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale, enti deficitari o dissestati;

In relazione alle summenzionate condizioni ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di G.C. n. 12 del 01/02/2024 (aggiornato con delibera G.C. n.32 del 11/04/2024 e G.C. n.42 del 30/05/2024) è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazioni (PIAO) semplificato (avendo il Comune di Vermezzo con Zelo meno di 50 dipendenti) il quale ha assorbito il Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP), il Piano Performance (PP)/PEG e Piano delle azioni positive (PAP) del Comune di Vermezzo con Zelo relativo al triennio 2024/2026;
- il Comune di Vermezzo con Zelo, con il presente Piano, prende atto che non sono presenti per l'anno 2025 dipendenti in soprannumero o in eccedenza;
- il Comune di Vermezzo con Zelo come attestato dal Responsabile dell'Area Finanziaria ed Entrate Locali, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) e i) del precedente paragrafo.

<u>Assunzione categorie protette ex legge 68/1999</u>

Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute al rispetto di precisi obblighi assunzionali in riferimento alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68 del 12 marzo 1999 al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso il collocamento mirato affidato agli uffici competenti individuati dalle regioni.

Tramite la direttiva n. 1 del 24 giugno 2019, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministro per la Pubblica Amministrazione sono intervenuti nuovamente sulle assunzioni delle categorie protette presso le PP.AA. allo scopo di fornire gli opportuni chiarimenti atti a rendere maggiormente efficaci gli strumenti approntati dalla legge 68/1999 nei confronti dei soggetti beneficiari del collocamento obbligatorio: il documento esamina le condizioni per l'attivazione delle tre modalità di assunzione normativamente previste (chiamata numerica/concorso con riserva di posti/convenzioni ex art. 11 della l. 68/1999) ed illustra, in particolare, la modalità di calcolo della quota d'obbligo.

Poiché il Comune di Vermezzo con Zelo ha meno di 15 dipendenti non soggiace all'obbligo delle quote riservate ai lavoratori disabili (articolo 3, comma 1) e ai lavoratori appartenenti alle categorie protette (articolo 18, comma 2).

Stato di attuazione PTFP 2024/2026

IL PIANO DELLE ASSUNZIONI

Come si rileva dalla Tabella 1 (Calcolo Soglia) il Comune di Vermezzo con Zelo è un ente virtuoso, ovvero si colloca al di sotto del valore soglia (13,74% rispetto al 26%).

NOTA METODOLOGICA: Al fine di garantire omogeneità di calcolo tra cessazioni e assunzioni, il costo è calcolato secondo le seguenti indicazioni fornite dalla Corte dei Conti con deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG (che ha affermato il seguente principio di diritto "*Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale .... va calcolato imputando la spesa "a regime"* ***per l'intera annualità***") e dal Dipartimento della Funzione Pubblica con nota n. 46078/2010 (nella quale è indicato: "*Per quanto riguarda le assunzioni per l'anno n, sulla base delle cessazioni avvenute nell'anno n-1, non sono da considerare risparmi tutte le voci retributive che ritornano al fondo destinato alla contrattazione integrativa (es.: RIA, PEO acquisiti e finanziati dal fondo). Anche ai fini del calcolo dell'onere individuale annuo per livello occorrerà tenere in considerazione le voci retributive che non sono finanziate dal fondo*"). Pertanto, il costo è calcolato con la stessa metodologia fornita dall'ARAN per il calcolo del costo delle progressioni verticali in deroga sopra descritto (ovvero stipendio tabellare su tredici mensilità e indennità di comparto a carico bilancio).

1. Stato di attuazione del PTFP 2024/2026

Lo stato di attuazione della programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2024-2026, approvata deliberazione di G.C. n. 12 del 01/02/2024 e successivamente modificato con deliberazione G.C. n.32 del 11/04/2024 e G.C. n.42 del 30/05/2024, con riferimento all'anno 2024, è stata interamente completata, come meglio di seguito specificato:

a) Assunzioni a tempo indeterminato

ANNO	Area di inquadramento	n. unità	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Stato di attuazione
2024	Area Istruttori	2	Istruttore Amministrativo	Pieno e indeterminato	completato
	Area Istruttori	1	Istruttore Tecnico	Pieno e indeterminato	completato

b) Assunzioni con forme flessibili di lavoro

ANNO	Area di inquadramento	n. unità	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Stato di attuazione
2024	*Area Istruttori*	*1*	*Istruttore Tecnico*	*Part time 50%*	*completato*

Dopo l'approvazione del predetto PTFP sono intervenute le seguenti cessazioni di personale a tempo indeterminato non programmate:

Personale cessato nel corso del 2024 e non programmate

ANNO	n. unità	Area di inquadramento	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Data di cessazione	Costo su base annua

2024	1	Funzionari ed EQ	Funzionario Tecnico	Pieno e indeterminato	30/11/2024	€ 25.206,11

Ciò premesso, al fine di garantire la corretta funzionalità dei servizi e il raggiungimento degli obiettivi prefissata dall'Amministrazione Comunale, si stabilisce di procedere alle seguenti assunzioni di personale.

3. la programmazione del fabbisogno di personale

a) Assunzioni a tempo indeterminato

ANNO	Area di inquadramento	n. unità	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Costo su base annua
2025	Area degli Istruttori	1	Istruttore Tecnico	Tempo pieno e indeterminato	€ 23.227,69
2026	*nessuno*				
2027	*nessuno*				

In armonia con i principi di efficienza, efficacia ed economicità, si stabilisce che, senza necessità di modificare il presente Piano, qualora nel corso dell'anno 2025 si verificassero cessazioni dal servizio del personale in essere non previste nel Piano in questione, si potrà procedere alla loro sostituzione con personale di pari profilo e Area funzionale, purché venga garantita l'invarianza della spesa complessiva.

Resta inteso che per gli anni 2026 e 2027 si dovrà rivedere il presente Piano a seguito delle risultanze del Rendiconto di gestione relativo all'anno 2024.

c) Assunzioni con forme flessibili di lavoro

ANNO	Area di inquadramento	n. unità	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Stato di attuazione	Costo su base annua
2024	*nessuno*					
2025	*nessuno*					
2026	*nessuno*					

Riepilogo:

A. Budget generato da cessazioni di personale "non previste e programmate" = euro 25.206,11
B. Costo delle assunzioni previste nella presente programmazione = euro 23.227,69
C. Differenza tra punto A e B = euro1.978,42

La dotazione organica

L'articolo 6 del citato D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste, a legislazione vigente, e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.
Di seguito si rappresenta la dotazione organica dell'ente nel triennio in considerazione:

Area	unità	Costo anno 2025 Tabellare	Costo anno 2026 Tabellare	Costo anno 2027 Tabellare
Funzionari ed EQ	4	100.586,85	100.586,85	100.586,85
Istruttori	8	185.404,88	185.404,88	185.404,88
Operatori esperti	1	20.620,73	20.620,73	20.620,73
Operatori	0	--	--	--
TOTALE	13	306.612,46	306.612,46	306.612,46

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Tuttavia, le ridotte dimensioni strutturali dell'Ente e le specificità delle professionalità presenti non consentono in questa fase di procedere a valutazioni diverse rispetti ai termini indicati in premessa.

3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

Per quanto riguarda la strategia di copertura del fabbisogno, questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Modalità di assunzione

Con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato previste nel presente Piano si precisa che le stesse dovranno realizzarsi, come indicato sopra, secondo le seguenti modalità:

ANNO	n. unità	Area di inquadramento	Profilo di inquadramento	Modalità
2025	1	Istruttori	Istruttore tecnico	Scorrimento delle vigenti graduatorie concorsuali proprie o di altre PA, previo espletamento delle procedure di mobilità ex art. 30 e 34, 34-bis del d.lgs. 165/2001
2026	*Non previste*			
2027	*Non previste*			

Mentre in Piano delle assunzioni con forme flessibili di lavoro avverrà come segue:

Tabella 3 - Piano delle assunzioni con forme flessibili di lavoro

ANNO	n. unità	Area di inquadramento	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Durata	Modalità di reclutamento
2025	*Non previste*					
2026	*Non previste*					
2027	*Non previste*					

Del presente PTFP è stato acquisto parere del Revisore dei Conti con verbale n. … del …..