



## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. **186** di Registro

Seduta del 05-06-2024

Il Presidente: Alessandro Rapinese

Il Vice Segretario Generale vicario: Dott.ssa ROSSANA TOSETTI.

Sono presenti al momento della votazione:

<b>RAPINESE ALESSANDRO</b>	<b>SINDACO</b>	<b>Presente</b>
<b>ROPERTO NICOLETTA</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>Presente</b>
<b>ANSEMI NICOLETTA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente</b>
<b>FONTANA ALBERTO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente</b>
<b>CAPPELLETTI MICHELE</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente</b>
<b>CIABATTONI MAURIZIO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente</b>
<b>BODERO MACCABEO CHIARA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente</b>
<b>DORIA MONICA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Assente</b>
<b>COLOMBO ENRICO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente</b>
<b>QUAGLIARINI FRANCESCA ROMANA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Assente</b>

**OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE A LEGISLAZIONE VIGENTE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.L. N. 34/2019 CONVERTITO IN LEGGE N. 58/2019 DI SEGUITO ALL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE 2023 MODIFICA E INTEGRAZIONE DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026.**

## LA GIUNTA COMUNALE

### **Premesso che:**

- con deliberazione di Giunta comunale n.110 del 15.04.2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021;
- di seguito all'approvazione del Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2023, con deliberazione di Consiglio comunale n. 6 del 29.04.2024, si rende necessario l'aggiornamento delle capacità assunzionali a legislazione vigente, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019;

**Richiamate**, per quanto sopra, le deliberazioni delle Sezioni regionali di Controllo della Corte dei Conti, in particolare, per la Lombardia, n. 74/2020/PAR, per l'Emilia-Romagna, n. 55/2020/PAR e per la Toscana, n. 61/2020/PAR che, in sintesi, evidenziano come l'atto di programmazione generale del fabbisogno di personale, collocandosi a "monte" delle procedure assunzionali, non definisce a priori la disciplina nel tempo applicabile al loro successivo avvio;

**Visto**, altresì, l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede:

- ai commi da 1 a 3:

*"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190 (l'art. 10, comma 11-bis del D.L. 29 dicembre 2022, n. 198, convertito con modificazioni dalla Legge 24 febbraio 2023, n. 14 ha disposto che: "Per l'anno 2023 i termini previsti dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e dall'articolo 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190, sono differiti al 31 marzo 2023");*

*2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*

*[...] c) 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 ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*

*3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.";*

- al comma 5, come modificato dall'art. 1, comma 12, del D.L. 30 dicembre 2021, n.228, convertito con modificazioni dalla Legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che: *“5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;*
- al comma 6, come modificato dall'art. 1, comma 12, del D.L. 30 dicembre 2021, n.228, convertito con modificazioni dalla Legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che: *“Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”;*
- al comma 7: *“In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.”;*
- al comma 8: *“All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente [...].*

**Dato atto che**, per quanto previsto dall'articolo 6, commi 5 e 6, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, previa intesa in Conferenza Unificata del 2 dicembre 2021, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281:

- con Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 è stato adottato il *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, di cui, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022;
- con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica, 30 giugno 2022, n. 132, è stato approvato il *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022;

**Rilevato che:**

- il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81, stabilisce:
  - all'art. 1, comma 1, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione, tra gli altri, degli adempimenti di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 in relazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, in quanto assorbito nell'apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
  - all'art. 1, comma 2, che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al citato comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica, 30 giugno 2022, n. 132, prevede:
  - all'art. 2, comma 1, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del decreto medesimo e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale e per quanto

rilevante ai fini del presente provvedimento all'art. 4, e dall'Allegato "Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche", Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano e Sottosezione di programmazione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale che "[...] indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;  
2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;

4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali";

▪ all'art. 2, comma 2: "Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettereda a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.";

▪ all'art. 7, comma 1: "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione";

▪ all'art. 8, comma 2: "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";

**Considerato che** il documento allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento modifica e integra il contenuto della "Sezione 3. Organizzazione e capitale umano", "Sottosezione di programmazione 3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 (PIAO), con aggiornamento delle capacità assunzionali a legislazione vigente, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019, di seguito all'approvazione del Rendiconto della Gestione 2023;

**Atteso che** dei contenuti del presente provvedimento è resa informativa ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL sottoscritto il 16.11.2022;

**Rilevato che** ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 "[...] 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";

**Visti** i pareri favorevoli espressi:

- ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 dai Direttori del Settore 2

“Organizzazione e Risorse Umane” e Settore 13 “Risorse Finanziarie - Società Partecipate e Provveditorato”;

- ai sensi e per gli effetti dell’art. 14, comma 4, del vigente Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, dal Direttore dell’Area Amministrativa;
- dal Segretario Generale, ai sensi dell’art. 103, comma 2, dello Statuto;
- dal Collegio dei Revisori ai sensi dell’art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001;

Ad unanimità dei voti espressi

### **DELIBERA**

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di procedere, di seguito all’approvazione del Rendiconto della Gestione per l’esercizio 2023, con deliberazione di Consiglio comunale n. 6 del 29.04.2024:
  - all’aggiornamento delle capacità assunzionali a legislazione vigente, ai sensi dell’art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019;
  - alla modifica e integrazione della “Sezione 3. Organizzazione e capitale umano”, “Sottosezione di programmazione 3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 110 del 15.04.2024, ai sensi dell’art. 6 del D.L. legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, come da allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. di demandare al Direttore del Settore 2 “Organizzazione e Risorse Umane”, l’attuazione delle relative azioni assunzionali;
4. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 al fine di consentire l’attuazione della programmazione assunzionale prevista nell’allegato documento parte integrante e sostanziale.

Il presente atto è stato letto, approvato e sottoscritto.

**IL SINDACO**

**Alessandro Rapinese**

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione  
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

**IL VICE SEGRETARIO GENERALE  
VICARIO**

**Dott.ssa ROSSANA TOSETTI**

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione  
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

---



**OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE A LEGISLAZIONE VIGENTE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.L. N. 34/2019 CONVERTITO IN LEGGE N. 58/2019 DI SEGUITO ALL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE 2023 MODIFICA E INTEGRAZIONE DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026**

Parere **Favorevole** alla proposta di deliberazione in ordine alla **Regolarita' tecnica** (art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000).

Sede, 31-05-2024

**II DIRETTORE**  
Dott.ssa ROSSANA TOSETTI  
*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.*



**OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE A LEGISLAZIONE VIGENTE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.L. N. 34/2019 CONVERTITO IN LEGGE N. 58/2019 DI SEGUITO ALL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE 2023 MODIFICA E INTEGRAZIONE DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026**

Parere **Favorevole** alla proposta di deliberazione in ordine alla **coerenza con i documenti di programmazione** (art. 14, comma 4 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi).

Sede, 31-05-2024

**IL DIRETTORE D'AREA**  
Dott.ssa ROSSANA TOSETTI

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*





**OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE A LEGISLAZIONE VIGENTE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.L. N. 34/2019 CONVERTITO IN LEGGE N. 58/2019 DI SEGUITO ALL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE 2023 MODIFICA E INTEGRAZIONE DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026**

Parere **Favorevole** alla proposta di deliberazione in ordine alla **Regolarita' contabile** (art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000).

Sede, 03-06-2024

**II DIRETTORE**  
Rosella Barneschi

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.*



**OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE A LEGISLAZIONE VIGENTE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.L. N. 34/2019 CONVERTITO IN LEGGE N. 58/2019 DI SEGUITO ALL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE 2023 MODIFICA E INTEGRAZIONE DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026**

Parere **Favorevole** alla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 103, comma 2, dello Statuto Comunale.

Sede, 03-06-2024

**IL VICE SEGRETARIO GENERALE vicario**  
Dott.ssa ROSSANA TOSETTI

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.*

---



## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 186 Registro Deliberazioni del 05-06-2024

**OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE A LEGISLAZIONE VIGENTE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.L. N. 34/2019 CONVERTITO IN LEGGE N. 58/2019 DI SEGUITO ALL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE 2023 MODIFICA E INTEGRAZIONE DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026**

Il sottoscritto Vice Segretario Generale aggiunto, visti gli atti d'ufficio certifica che la presente deliberazione:

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

è stata pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dal 06-06-2024 al 20-06-2024, ai sensi dell'art. 124, 1° comma, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 ed in pari data è stata comunicata ai Capigruppo Consiliari, così come prescritto dall'art. 125 dello stesso Decreto.

### IL VICE SEGRETARIO GENERALE AGGIUNTO

Dott.ssa ROSSANA TOSETTI

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

è divenuta esecutiva il 05-06-2024

- [.] per decorrenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione di cui all'art. 134, comma 3 del D. Lgs. 18/08/ 2000, n. 267;
- [X] essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

**IL VICE SEGRETARIO GENERALE  
AGGIUNTO**

**Dott.ssa ROSSANA TOSETTI**

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione  
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.*

---



COMUNE DI  
COMO

**AREA AMMINISTRATIVA**

**SETTORE 2 ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
2024/2026 –

*Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano*

*Sottosezione di programmazione 3.3 -*

*Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026*

- *Modifica e Integrazione di seguito all'approvazione del Rendiconto della Gestione 2023*

## Sommario

<b>1. Premessa .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.....</b>	<b>3</b>
<i>a) aggiornamento delle capacità assunzionali a legislazione vigente, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 di seguito all'approvazione del Rendiconto della gestione 2023 .....</i>	<i>3</i>
<i>b) prospetto di verifica del limite di spesa media 2011/2013 di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 con le previsioni del triennio 2024/2026, così come elaborate a seguito della presente modifica e integrazione della Sezione 3.3 del PIAO .....</i>	<i>5</i>
<b>3. Programmazione delle cessazioni dal servizio .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Strategie di copertura del fabbisogno .....</b>	<b>7</b>
<i>a) Modifica e integrazione della programmazione delle assunzioni o modifiche contrattuali a tempo indeterminato previste per l'anno 2024 (di cui al paragrafo 2.4. della Sezione 3.3. del PIAO).....</i>	<i>7</i>
<i>b) Revisione della programmazione delle assunzioni a tempo determinato previste nel triennio ....</i>	<i>8</i>

## 1. Premessa

Il Comune di Como ha approvato la "Sezione 3. Organizzazione e capitale umano", "Sottosezione di programmazione 3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2024" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 (PIAO), con deliberazione di Giunta comunale n. 110 del 15.04.2024, evidenziando le politiche assunzionali programmate, in particolare, per l'annualità 2024 nonché le relative strategie di copertura del fabbisogno.

La programmazione assunzionale costituisce elemento centrale 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 da attuare "anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale".

## 2. Capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

### a) aggiornamento delle capacità assunzionali a legislazione vigente, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 di seguito all'approvazione del Rendiconto della gestione 2023

Di seguito all'approvazione del Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2023, con deliberazione di Consiglio comunale n. 6 del 29.04.2024, si rende necessario l'aggiornamento della capacità assunzionali a legislazione vigente, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019, così rideterminata (rif. precedente paragrafo 2.2.1 della Sezione 3.3. del PIAO 2024/2026):

ENTRATE CORRENTI	2021	2022	2023
Titolo 1 accertato	62.046.660,71	64.598.783,00	60.326.763,00
Titolo 2 accertato	13.598.430,16	7.902.431,19	11.501.063,92
Titolo 3 accertato	31.543.377,51	33.492.059,84	36.552.434,03
<b>TOTALE ENTRATE CORRENTI</b>	<b>107.188.468,38</b>	<b>105.993.274,03</b>	<b>108.380.260,95</b>
FCDE assestato 2023			8.061.171,26
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI 2021/2023-FCDE 2023</b>			<b>99.126.163,19</b>
<b>SPESE DI PERSONALE (macroaggregato 1.01)</b>			<b>24.948.977,65</b>
			<b>25,17%</b>

I rapporti rilevati dagli ultimi tre Rendiconti approvati registrano un **valore inferiore** alla soglia percentuale per fascia demografica di riferimento per il Comune di Como, definito dal DPCM **pari al 27,60%**.

Determinazione massimo teorico di spesa (tabella 1)	2024	2025/2026
Spese di personale Rendiconto 2023	24.948.977,65	
Media delle entrate correnti 2021/2023- FCDE assestato 2023	99.126.163,19	
Percentuale tabella 1 (Art. 4 DPCM)	27,60%	
<b>Valore massimo teorico</b>	<b>2.409.843,39</b>	
<b>Determinazione del valore di incremento annuo (Tabella 2)</b>		
Spese di personale 2018	25.358.948,77	
Percentuale di Tabella 2 (Art. 5 DPCM)	16%	
Valore massimo anno 2024	4.057.431,80	
<b>NON APPLICABILE INCREMENTO TAB. 2 PERCHE' SUPEREREBBE VALORE MASSIMO TEORICO DA TAB. 1</b>		
<b>Spazi finanziari per assunzioni a tempo indeterminato</b>		
Somma per assunzioni AGGIUNTIVE a tempo indeterminato	2.409.843,39	
<b>Obiettivo annuo</b>		
Spese di personale ultimo rendiconto approvato 2023	24.948.977,65	
Spazi assunzionali	2.409.843,39	
<b>Limite di spesa destinata alle assunzioni a tempo indeterminato (al netto di componenti escluse)</b>	<b>27.358.821,04</b>	

La spesa destinata al personale per il triennio 2024/2026, come determinata ai sensi del DPCM 17.03.2020, ammonta rispettivamente a € **25.543.823,11** per il 2024 e **26.152.450,74** € per il 2025 e parimenti per il 2026.

Tenuto conto delle spese non rilevanti ai fini del limite assunzionale, ricomprese nelle previsioni di Bilancio, lo stanziamento 2024, al netto delle componenti escluse per il confronto con il corrispondente valore del rendiconto 2023 (che consistono in: accantonamento per futuri aumenti contrattuali, incrementi ultimo CCNL, incentivi tecnici, spese per elezioni eterofinanziate, IRAP) è pari a € **24.818.819,29** e a € **24.568.572,48** nel 2025 e nel 2026 e consentirebbe pertanto di destinare, in tutte le annualità del triennio, nei limiti della spesa massima sostenibile di € **27.358.821,04** ulteriori € **2.409.843,39** per assunzioni a tempo indeterminato.

Le disponibilità evidenziate si rinvergono con riferimento al dato della spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato, relativo all'anno 2023, e sarà oggetto a variazione nel corso del triennio in seguito all'approvazione dei successivi rendiconti.



**b) prospetto di verifica del limite di spesa media 2011/2013 di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 con le previsioni del triennio 2024/2026, così come elaborate a seguito della presente modifica e integrazione della Sezione 3.3 del PIAO**

	MEDIA 2011/2013	PREVISIONE 2024	PREVISIONE 2025	PREVISIONE 2026
<b>Spesa macroaggregato 1.01 (anni 2024/2026)</b>	27.939.712,86 €	25.543.823,11 €	26.152.450,74 €	26.152.450,74 €
<b>VOCI ESCLUSE:</b>				
compensi da terzi	1.856,01 €			
spese per elezioni e ISTAT	43.138,11 €	115.500,00 €	115.500,00 €	115.500,00 €
applicazione CCNL e arretrati	3.269.482,14 €	5.829.756,38 €	5.829.756,38 €	5.829.756,38 €
personale comandato	274.414,87 €	128.930,82 €	128.930,82 €	128.930,82 €
categorie protette	1.403.373,85 €	875.000,00 €	875.000,00 €	875.000,00 €
altre formazioni e missioni (contabilizzate intervento 03)	21.459,01 €	197.500,00 €	197.500,00 €	197.500,00 €
diritti rogito	34.703,96 €			
irap (voci precedenti)		170.857,93 €	170.857,93 €	170.857,93 €
oneri per regolarizz ex SIOPE (avvocatura e inc. tecn)	146.151,59 €	247.750,00 €	247.750,00 €	247.750,00 €
spese per nuove assunzioni da DM 34/2019 (al netto assunzioni obbligatorie già conteggiate ai precedenti punti) ed inteso come delta tra spesa annualità (al netto componenti escluse), e spesa ultimo rendiconto approvato				
<b>Spesa macroaggregato 1.01 con voci escluse</b>	<b>22.745.133,32 €</b>	<b>17.978.527,97 €</b>	<b>18.587.155,61 €</b>	<b>18.587.155,61 €</b>
<b>VOCI INCLUSE:</b>				
collaborazioni coordinate e continuative	63.205,58 €			
spese gestione mense	483.333,33 €	300.000,00 €	300.000,00 €	300.000,00 €
persone in comando	12.396,46 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
altre formazioni e missioni	21.459,01 €	197.500,00 €	197.500,00 €	197.500,00 €
IRAP (al netto amministr. e comm. )	1.241.048,26 €	1.381.055,92 €	1.394.002,31 €	1.394.002,31 €
<b>Totale voci incluse (intervento 03 e IRAP)</b>	<b>1.821.442,64 €</b>	<b>1.878.555,92 €</b>	<b>1.891.502,31 €</b>	<b>1.891.502,31 €</b>
<b>Totale spese personale per limite art. 1 c.557 legge 296/2006</b>	<b>24.566.575,96 €</b>	<b>19.857.083,89 €</b>	<b>20.478.657,92 €</b>	<b>20.478.657,92 €</b>
<b>Differenza rispetto alla spesa limite</b>		<b>-4.709.492,07 €</b>	<b>-4.087.918,04 €</b>	<b>-4.087.918,04 €</b>

### 3. Programmazione delle cessazioni dal servizio

Le cessazioni dal servizio, programmate e intervenute a vario titolo per il 2024, è di seguito rappresentata:

DATA CESSAZIONE	AREA	PROFILO
31.05.2024	Dirigenti	Dirigente Tecnico
01.01.2024	Funzionari	Funzionario amministrativo
04.01.2024	Funzionari	Funzionario tecnico
04.01.2024	Funzionari	Funzionario Polizia Locale
16.01.2024	Funzionari	Funzionario tecnico
31.01.2024	Funzionari	Funzionario tecnico
29.02.2024	Funzionari	Funzionario serv. Socio-asisst.
01.05.2024	Funzionari	Funzionario di Polizia Locale
01.07.2024	Funzionari	Funzionario amministrativo
31.12.2023	Istruttori	Agente di Polizia Locale
01.01.2024	Istruttori	Istruttore amministrativo
03.01.2024	Istruttori	Agente di Polizia Locale
06.01.2024	Istruttori	Educatore
31.01.2024	Istruttori	Istruttore amministrativo
31.01.2024	Istruttori	Agente di Polizia Locale
18.02.2024	Istruttori	Educatore
01.07.2024	Istruttori	Agente di Polizia Locale
01.09.2024	Istruttori	Istruttore amministrativo
01.10.2024	Istruttori	Istruttore contabile
01.11.2024	Istruttori	Istruttore culturale
21.12.2024	Istruttori	Istruttore culturale
02.12.2024	Operatori Esperti	Collaboratore amministrativo
29.02.2024	Operatori Esperti	Collaboratore culturale
01.10.2024	Operatori	Operatore servizi per l'infanzia

#### 4. Strategie di copertura del fabbisogno

a) **Modifica e integrazione della programmazione delle assunzioni o modifiche contrattuali a tempo indeterminato previste per l'anno 2024 (di cui al paragrafo 2.4. della Sezione 3.3. del PIAO)**

AREA PROFESSIONALE	Unità complessive per Area professionale	PROFILO PROFESSIONALE	Unità per profilo professionale	REGIME ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
<b>Dirigenti</b>	3	Dirigente Amministrativo (Settore Risorse Umane)	1	Tempo pieno	Mediante esperimento di procedure di mobilità volontaria, o per scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti, oppure attraverso procedure concorsuali, previa comunicazione ex art. 34.bis D.Lgs. 165/2001
		Dirigente Amministrativo (Settore Avvocatura comunale - procedura avviata nel 2023)	1		
		Dirigente Tecnico	1		
<b>Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex. Cat. D)</b>	24	Amministrativo	11	Tempo pieno	Mediante esperimento di procedure di mobilità volontaria, o per scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti, oppure attraverso procedure concorsuali, previa comunicazione ex art. 34.bis D.Lgs. 165/2001. Per n. 6 Funzionari amministrativi viene portata a conclusione la procedura già avviata nel 2023
		Contabile	2		
		Polizia locale	3		
		Tecnico	6		
		Informativo	1		
		Assistente Sociale	1		
<b>Area degli Istruttori (ex Cat. C)</b>	17	Amministrativo	3	Tempo pieno	Mediante esperimento di procedure di mobilità volontaria, o per scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti, oppure attraverso procedure concorsuali, previa comunicazione ex art. 34.bis D.Lgs. 165/2001
		Contabile	2		
		Tecnico	2		
		Culturale	2		
		Polizia locale	8		
<b>Area degli Operatori (ex Cat. A)</b>	1	Stabilizzazione ai sensi art. 3, comma 5, del D.L. 44/2023 convertito con modificazioni dalla L. 74/2023			
<b>Area degli Operatori (ex Cat. A)</b>	2	Modificazione, sottesa e motivata da necessità organizzative dell'Ente, dell'orario di lavoro e conseguente riscrittura del contratto individuale da tempo parziale a tempo pieno, da intendersi come modifica definitiva. Previa accettazione dei dipendenti coinvolti.			
<b>Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B)</b>					

**b) Revisione della programmazione delle assunzioni a tempo determinato previste nel triennio**

Di seguito, si riportano le tabelle aggiornate dei contratti a tempo determinato in essere, nel 2024, per una spesa complessiva pari ad euro 410.000,00 euro comprensivo di oneri ed IRAP.

**Tabella della spesa di personale per assunzioni a tempo determinato con contratti in essere 2024**

Settore	Tipologia	Area	peo	% oraria	Data Cessazione
Settore 4 Servizi Delegati	TD	Area degli Operatori Esperti	B1	100,00%	31/12/2024
	TD	Area degli Operatori Esperti	B1	100,00%	31/12/2024
	TD	Area degli Operatori Esperti	B1	100,00%	31/12/2024
Settore 5 Servizi Educativi e Sociali - Quartieri e Partecipazione	TD	Area degli Operatori Esperti	B1	66,67%	31/07/2024
	TD	Area degli Operatori Esperti	B1	66,67%	31/07/2024
	TD	Area degli Operatori Esperti	B1	66,67%	31/07/2024
Settore 6 Pnrr - Urp e Comunicazione - Archivio e Protocollo - Smart City - Servizi Amministrativi Cimiteriali	TD	Area degli Operatori Esperti	B1	100,00%	31/12/2024
	TD	Area degli Operatori Esperti	B1	100,00%	31/12/2024
	TD	Area degli Operatori Esperti	B1	100,00%	31/12/2024
	TD	Area degli Operatori	A1	100,00%	23/05/2024
	TD	Area degli Operatori	A1	100,00%	31/12/2024
	TD	Area degli Operatori	A1	100,00%	31/12/2024
	TD	Area degli Operatori	A1	100,00%	31/12/2024
Staff del Sindaco nell'ambito del Settore 1 Affari Generali - Centrale Affidamenti e Contratti	art.90	Area degli Istruttori	C1	100,00%	28/06/2027
	art.90	Area degli Istruttori	C1	100,00%	28/06/2027
	art.90	Area dei Funzionari e delle EQ	D1	100,00%	28/06/2027
	art.90	Area dei Funzionari e delle EQ	D1	100,00%	24/03/2024

\* in corso le procedure per la sostituzione dell'art. 90 cessato in data 24.03.2024

La spesa annua sopra rappresentata è integrata con la previsione delle seguenti assunzioni, da attivare nella corrente annualità 2024, per una spesa complessiva pari ad euro 501.260,00 euro comprensivo di oneri ed IRAP, per il 2024, euro 580.000,00 euro comprensivo di oneri ed IRAP, a partire dalla successiva annualità e fatte salve eventuali cessazioni intervenute.

n.	area	profilo	% oraria
1	Area degli Operatori Esperti (ex. Cat. B)	Collaboratore amministrativo	100%
1	Art. 90 - Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex. Cat. D)	Funzionario amministrativo	100%
1	Art. 90 - Area degli Istruttori (ex. Cat. C)	Istruttore amministrativo	100%
3	Area degli Operatori ex. Cat. A)	Operatore tecnico	100%



**COMUNE DI COMO**  
**Provincia di Como**

**PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI**  
**SULL'AGGIORNAMENTO DEL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO**  
**DI PERSONALE 2024 - 2026**

**IL COLLEGIO DEI REVISORI**

costituito dal Dott. Ruggero Redaelli, Presidente, dal Dott. Mario Ficarelli e dal Dott. Giorgio Tassi, componenti, nominato con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 19 del 19 maggio 2022, consultatosi in data odierna, a mezzo di strumenti telematici, per l'espressione del parere previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001;

**VISTA**

la proposta di deliberazione, da sottoporre alla Giunta Comunale, avente ad oggetto *“Aggiornamento della capacità assunzionale a legislazione vigente ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito in Legge n. 58/2019 a seguito dell'approvazione del rendiconto della gestione 2023 – modifica ed integrazione della Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione di programmazione 3.3. – Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 del Piano Integrato di Attività ed organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026”*;

**ESAMINATA**

la documentazione fornita dal Settore proponente *“Organizzazione e Risorse Umane”*, che consiste in:

- proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto *“Aggiornamento della capacità assunzionale a legislazione vigente ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito in Legge n. 58/2019 a seguito dell'approvazione del rendiconto della gestione 2023 – modifica e integrazione della Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione di programmazione 3.3. – Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024 - 2026 del Piano Integrato di Attività ed organizzazione (PIAO) per il triennio 2024 - 2026”*;
- elenco dettagliato delle proposte / ipotesi di assunzioni di personale classificate per profilo professionale, categoria economica / nuova area del CCNL del 16/11/2022 e procedura di reclutamento nonché di qualifiche dirigenziali;
- parere tecnico espresso dal Direttore del Settore Organizzazione e Risorse Umane ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 sulla proposta di deliberazione in esame;
- parere contabile espresso dal Direttore del Settore Risorse Finanziarie, Società Partecipate e Provveditorato ex art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 sulla proposta di deliberazione in esame;
- parere di legittimità espresso dal Segretario Generale sulla proposta di deliberazione in esame ai sensi dell'art. 103, comma 2, dello Statuto dell'Ente;

## RICHIAMATI

- l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 che dispone la verifica dell'organo di revisione, nella fattispecie il Collegio dei Revisori, del rispetto del principio di riduzione della spesa del personale;
- l'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni che ridefinisce la base di calcolo ai fini dell'applicazione del comma 557, con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione in argomento;
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il quale stabilisce che: *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere”*;
- l'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, prevede, nello specifico: *“Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL di cui al D. Lgs n. 267/2000”*;
- l'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90 /2014 che ha introdotto all'art. 9, comma 28, della Legge n. 122/2010 la seguente previsione: *“Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, 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”*;
- la delibera n. 2/2015 della Corte dei Conti – Sezione Autonomie che ha chiarito: *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in tema di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo del comma 28”*, sposando quindi la tesi letterale più restrittiva secondo cui gli enti locali sono tenuti a rispettare il limite del lavoro flessibile del 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009 ossia della media del triennio 2007 – 2009;
- l'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 e successive modifiche ed integrazioni che stabilisce: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità ed ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti al piano triennale del fabbisogno di personale”*;
- l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni che individua l'obiettivo di riduzione programmata delle spese di personale, da perseguire mediante lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999 avente ad oggetto *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*;
- l'art. 1, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni che, prevedendo analogo principio, sancisce il perseguimento della razionalizzazione del costo del lavoro pubblico attraverso il contenimento della spesa complessiva per il personale, diretta ed indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;

- l'art. 6, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 113/2021, che introduce nell'ordinamento giuridico degli enti locali il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO): *“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore ed, in particolare, del D. Lgs. n. 150/2009 e della Legge n. 190/2021”*;
- il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, che stabilisce:
  - ✓ all'art. 1, comma 1, per i Comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione, tra gli altri, degli adempimenti di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 in relazione al piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto assorbito nell'apposita sezione del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
  - ✓ all'art. 1, comma 2, che per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al citato comma 1 sono da intendersi come riferiti alla sezione del PIAO;
- il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso piano, per Enti con meno di 50 dipendenti, che stabilisce:
  - ✓ all'art. 2, comma 1, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso nelle sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto medesimo e ciascuna sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, e per quanto rilevante ai fini del provvedimento in esame;
  - ✓ all'art. 8, comma 2, che *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'art. 7, comma 1 del presente Decreto, è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”*;
  - ✓ all'art. 8, comma 3, che *“In sede di prima applicazione, il termine di cui all'art. 7, comma 1, del Decreto è differito di 120 giorni successivi all'approvazione del bilancio di previsione”*;
- l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni che prevede ai seguenti:
  - al comma 1: *“Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni .... gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”*;
  - al comma 2: *“.....le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale...Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale...Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*;
  - al comma 3: *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati”*;
- l'art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni che ribadisce: *“Le*

*determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4”;*

- l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019 e dai successivi DPCM del 17/03/2020 e della circolare attuativa del 13/05/2020 che definisce il nuovo regime assunzionale di “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale, come dettagliatamente illustrato ed evidenziato nella relazione allegata alla proposta di deliberazione in esame;
- le seguenti deliberazioni della Corte dei Conti - Sezione Regionale per la Lombardia ai fini dell'applicazione della nuova disciplina assunzionale sopra citata:
  - ❖ n. 112/2020/PAR che, nel definire l'ambito di applicazione della nuova normativa (già esaminato con proprie deliberazioni n. 74/2020, n. 93/2020 e n. 98/2020) come: “...il fulcro centrale sia dato da una nuova e diversa regola assunzionale rispetto al passato, che, superando la cosiddetta 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, delibera n. 32/2020). Dal quadro normativo tratteggiato emerge che, per le procedure effettuate dal 20/04/2020, i Comuni virtuosi, che possono aumentare 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 D. L. n. 34 del 2019 e dalla normativa di attuazione contenuta nel decreto del 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento Funzione Pubblica”.
  - ❖ n. 74/2020/PAR, che precisa altresì: “Nel sistema delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, tuttavia, la cosiddetta 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”;
- l'art. 17, c.1-bis del D.L. n. 162/2019 convertito in Legge n. 8/2020, che prevede: “Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”;
- l'art. 33 comma 8 della Legge n. 56 del 19/06/2019 sulle procedure di mobilità propedeutiche all'espletamento delle procedure concorsuali così dispone: “Fatto salvo quanto stabilito dall'art. 1, comma 399, della Legge n. 145/2018, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 dello stesso Decreto Legislativo”;



## **RILEVATO CHE**

1. l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito con modifiche dalla Legge n. 58/2019 e successivi DPCM del 17/03/2020 e circolare attuativa del 13/05/2020, definiscono, a decorrere dal 20/04/2020, il nuovo regime assunzionale di "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale che sostituisce la "disciplina del turnover" ex art. 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014;
2. la predetta sostenibilità finanziaria è stata calcolata con riferimento all'ultimo rendiconto di gestione approvato dell'esercizio 2023 mediante il raffronto dei dati e parametri a norma degli artt. 4 e 5 del DPCM del 17/03/2020 e conseguente determinazione del valore più basso tra i seguenti:
  - ✓ spesa derivante dal rendiconto di gestione dell'esercizio 2023, pari a 24.948.977,65 euro (25,17%) delle entrate del triennio 2021/2023 al netto del FCDE assestato dell'esercizio 2023, incrementabile di 2.409.843,39 euro fino al limite di 27.358.821,04 euro, entro la percentuale del 27,60% che rappresenta il "valore-soglia" per la fascia demografica del Comune di Como;
  - ✓ spesa derivante dal rendiconto di gestione dell'esercizio 2018, pari a 25.358.948,77 euro incrementabile per l'anno 2024 della percentuale del 16% di un importo di 4.057.431,80 euro;
3. la spesa del personale per il 2024, come calcolata ai sensi del DPCM del 17/03/2020 e della circolare attuativa del 13/05/2020, ammonta a 25.543.823,11 euro, considerate le spese non rilevanti ai fini del limite assunzionale di 725.003,82 euro, come descritte nell'allegato alla proposta in esame:
  - ✓ sono ricompresi entro i limiti della spesa massima sostenibile di 27.358.821,04 euro, che rappresenta il valore più basso rispetto a quanto sopra evidenziato;
  - ✓ consentirebbero di destinare ulteriori 2.409.843,39 euro alle assunzioni a tempo indeterminato;
4. il valore medio della spesa di personale per il triennio 2011 / 2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006, è pari a 24.566.575,96 euro e gli stanziamenti assestati del bilancio di previsione 2024 assicurano il rispetto dello stesso limite, come determinati in 19.857.083,89 euro;
5. il limite potenziale massimo della dotazione organica dell'Ente, dato dalla spesa calcolata secondo quanto definito dalle linee di indirizzo e dalle deliberazioni delle Sezioni Regionali della Corte dei Conti per la Puglia (n. 111/2018 e n. 141/2018) e per il Veneto (n. 548/2018), si attesta nel rispetto di entrambi i valori:
  - ✓ del limite di "sostenibilità finanziaria" ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 pari a 27.358.821,04 euro;
  - ✓ della spesa media del triennio 2011 / 2013 di 24.566.575,96 euro;
6. la spesa di personale a tempo determinato, come programmata per l'anno 2024 in 501.260,00 euro con la delibera in esame, è ricompresa nel limite della spesa sostenuta nell'esercizio 2009 per la medesima tipologia di personale, calcolato in 1.400.071,13 euro ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito nella Legge n. 122/2010 e successive modificazioni ed integrazioni;

## **PRESO ATTO CHE**

7. come da ultime dichiarazioni dei Dirigenti dei diversi Settori che saranno periodicamente rinnovate (ricognizioni ex art. 33 del D. Lgs n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni) si

evinces che in nessuno dei settori dell'Ente sono presenti situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali dalla situazione finanziaria dell'Ente medesimo;

8. è intenzione dell'Amministrazione Comunale, valutate le proposte rappresentate dai Direttori e Responsabili di Settore, definire la programmazione di assunzioni di personale del comparto e di qualifiche dirigenziali per l'annualità 2024 ed il triennio 2024/2026, adeguatamente motivate e con carattere di necessità al fine di perseguire i propri obiettivi e le specifiche finalità istituzionali;

#### **ACCERTATO CHE**

9. con il provvedimento in questione è mantenuto invariato il rispetto dei vincoli relativi all'incidenza della spesa di personale sul totale delle spese correnti e al contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e successive modificazioni e integrazioni;
10. in considerazione dello stato di attuazione del programma assunzionale per l'annualità 2023, come rappresentato al punto 1.4 della Sezione 3, Sottosezione di programmazione 3.3., di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 110 del 15.04.2024 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), le ricognizioni di cui all'art. 33 del D. Lgs n. 165/2001 sulle eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale verranno aggiornate con cadenza a norma di legge ovvero annualmente, entro il mese di settembre 2024;

#### **VERIFICATO CHE**

11. l'Ente non è strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D. Lgs n. 267/2000;
12. l'Ente ha rispettato e sta rispettando il pareggio di finanza pubblica per l'anno 2023 e sulla base delle risultanze provvisorie dello schema del bilancio di previsione 2024–2026 rispetta il conseguimento del saldo programmatico di finanza pubblica per il medesimo triennio 2024–2026;
13. ai fini del calcolo di cui all'art. 33 del D.L n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019, l'ultimo rendiconto di gestione approvato alla data attuale è relativo all'esercizio 2023;
14. il Direttore del Settore Organizzazione e Risorse Umane ha espresso parere tecnico favorevole sulla proposta di deliberazione in esame ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;
15. il Direttore del Settore Risorse Finanziarie, Società Partecipate e Provveditorato ha espresso parere contabile favorevole sulla proposta di delibera in esame ai sensi dell'art. 49, comma 1, del TUEL;
16. il Direttore dell'Area Organizzazione e Settore Risorse Umane ha espresso parere favorevole alla proposta di deliberazione in ordine alla coerenza con i documenti di programmazione ai sensi dell'art. 14 comma 4 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi del Comune di Como;
17. il Vice Segretario Generale ha espresso parere favorevole sulla proposta di deliberazione in esame, in particolare sulla legittimità del provvedimento ai sensi dell'art. 103, comma 2 dello Statuto;

tutto ciò premesso, rilevato, verificato e considerato, il sottoscritto Collegio dei Revisori dei Conti

**ESPRIME**

**PARERE FAVOREVOLE** sulla proposta di delibera di Giunta Comunale relativa a *“Aggiornamento della capacità assunzionale a legislazione vigente ai sensi dell’art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito in Legge n. 58/2019 a seguito dell’approvazione del rendiconto di gestione 2023 – modifica e integrazione della Sezione 3, organizzazione e capitale umano, Sottosezione di programmazione 3.3 – Piano di fabbisogno del personale del Piano Integrato Attività e Organizzazione per il 2024/2026”*.

Como, 4 giugno 2024

**Il Collegio dei Revisori**

F.to con firma digitale      Dott. Ruggero Redaelli - Presidente      \_\_\_\_\_

F.to con firma digitale      Dott. Mario Ficarelli      \_\_\_\_\_

F.to con firma digitale      Dott. Giorgio Tassi      \_\_\_\_\_

*Documento informatico f.to digitalmente ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e del D. Lgs. n. 82/2005 e norme collegate, che sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa*