



## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. **249** di Registro

Seduta del 15-07-2025 svoltasi dalle ore 12:15 alle ore 13:50

Il Presidente: Sindaco Alessandro Rapinese

Il Segretario Generale: Dott.ssa Roberta Beltrame.

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>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>Presente</b>
<b>COLOMBO ENRICO</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 2024 MODIFICA E INTEGRAZIONE DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027**

## LA GIUNTA COMUNALE

### **Premesso che:**

- con deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 30.01.2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027 di cui all'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021;
- a seguito dell'approvazione del Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2024, con deliberazione di Consiglio comunale n. 40 del 30.04.2025, 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;

**Richiamati**, per quanto sopra, i contenuti delle seguenti deliberazioni delle Sezioni regionali di Controllo della Corte dei Conti:

- per la Lombardia, n. 74/2020/PAR: *"[...] Com'è noto, il piano triennale del fabbisogno del personale, previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, rappresenta, nell'ambito del concetto della programmazione, uno strumento diretto a rilevare le esigenze dell'amministrazione, si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente in relazione alle mutate esigenze. Si tratta, cioè, di uno strumento programmatico che precede l'attività assunzionale dell'Ente e ne costituisce, nel rispetto dei vincoli finanziari, un indispensabile presupposto. Esso, tuttavia, essendo preliminare e distinto dalla procedura assunzionale, non può segnare con la sua adozione la data per l'individuazione della normativa da applicare a detta procedura, e segnatamente ai criteri di determinazione della relativa spesa, sottoposta, invece, sulla base del principio tempus regit actum, alla normativa vigente al momento delle procedure di reclutamento [...] Giova richiamare, al riguardo, la deliberazione della Sezione delle autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG, laddove ha avuto modo di affermare che "è da ... escludere la possibilità di considerare virtualmente esistente una spesa di personale solamente programmata, ma non effettuata (cd. "effetto prenotativo" della spesa)". Sulla irrilevanza degli atti di programmazione ai fini della risoluzione di questioni di diritto intertemporale, cfr. Sezione Controllo Toscana n. 105/2010/PAR; Sezione Controllo Abruzzo n. 24/2018/PAR [...]"*;
- per l'Emilia-Romagna, n. 55/2020/PAR: *"[...] Il piano triennale del fabbisogno di personale, previsto dall'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, rappresenta uno strumento di rilevazione delle esigenze dell'amministrazione che si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente in relazione alle mutate esigenze dell'ente. Essendo il piano triennale strumento programmatico distinto dalla procedura assunzionale vera e propria, ciò che rileva ai fini dell'applicazione della nuova normativa non è il piano triennale per l'assunzione di personale ma l'adozione della stessa*

*procedura di reclutamento del personale [...] Alla luce della lettera e della ratio della normativa sopra riassunta, il Collegio rileva come per “ultimo rendiconto della gestione approvato” debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all’adozione della procedura di assunzione del personale per l’esercizio 2020 [...] Desumere il dato relativo alla spesa del personale dall’ “ultimo rendiconto della gestione approvato” – coincidente nella specie con il rendiconto approvato nel corso del medesimo esercizio in cui è adottata la procedura di assunzione di personale – è in linea con la finalità, propria della nuova normativa, di introdurre un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale nell’ottica di una programmazione maggiormente flessibile della spesa per il personale, rimodulabile anche nel corso del medesimo esercizio in cui l’ente procede all’assunzione”[...];*

*- per la Toscana, n. 61/2020/PAR: “[...] Anzitutto, il piano triennale dei fabbisogni di personale, previsto dall’art. 6 del D. Lgs. 165/2001, rappresenta un atto programmatico che si pone “a monte” della procedura assunzionale e la cui adozione, pertanto, non può segnare la data per l’individuazione della normativa da applicare a detta procedura. Tale conclusione trova riscontro nella recente delibera Sezione Lombardia n. 74/2020, nonché nelle Linee di indirizzo per il fabbisogno di personale (allegate al DM 8 maggio 2018, attuativo dell’art. 6 ter del D. Lgs. 165/2001), le quali definiscono il piano triennale dei fabbisogni di personale come “atto di programmazione generale” che si colloca nella fase (a valle) della programmazione generale del personale, in quanto risultato di un’attività di analisi e rappresentazione delle esigenze di forza lavoro dell’ente sia sotto il profilo quantitativo (numero delle unità di personale necessarie per assolvere la mission della Amministrazione), che qualitativo (tipologie di professionalità e competenze che meglio rispondono alle esigenze della Amministrazione), e che troverà poi il suo sbocco nella fase del reclutamento effettivo [...]];*

**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, lettere da 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 2025/2027”* del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 (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 2024;

**Dato atto che**, dell’adozione del presente provvedimento, è stata resa informativa alle Organizzazioni sindacali e alle R.S.U., ai sensi dell’art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, per quanto previsto dall’art. 4, comma 5, del CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022 e dall’art. 4, comma 5, del CCNL Area Funzioni Locali 16.07.2024, con comunicazione P.G. n. 121922 in data 2 luglio 2025;

**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 dal Direttore del Settore “Risorse Finanziarie - Società Partecipate e Provveditorato - Organizzazione e Risorse Umane”,
- 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 Economica;
- dal Segretario Generale, ai sensi dell'art. 103, comma 2, dello Statuto;

**Visto altresì** il parere favorevole reso dal Collegio dei Revisori ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, P.G. n. 120934 in data 1° luglio 2025;

Ad unanimità dei voti espressi nei modi di legge

## **DELIBERA**

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di procedere, a seguito dell'approvazione del Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2024, con deliberazione di Consiglio comunale n. 40 del 30.04.2025:
  - 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 2025/2027*” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 30.01.2025, 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 “Risorse Finanziarie - Società Partecipate e Provveditorato - Organizzazione e Risorse Umane”, l'attuazione delle relative azioni assunzionali.

Successivamente,

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Ad unanimità di voti espressi nei modi di legge

### **D E L I B E R A**

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 al fine dell'integrazione dell'allegato, parte integrante e sostanziale, all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, nonché della conseguente attuazione della relativa programmazione assunzionale.

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 SEGRETARIO GENERALE**

**Dott.ssa Roberta Beltrame**

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



**AREA ECONOMICA**

**SETTORE RISORSE FINANZIARIE – SOCIETA' PARTECIPATE E**

**PROVVEDITORARO – ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE**

**SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE**

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027**

**Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano**

**Sottosezione di programmazione 3.3 -**

**Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027**

*approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 30 gennaio 2025 –*

*Aggiornamento a seguito dell'approvazione del Rendiconto della Gestione 2024*

<b>1. PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
1.1. STATO DI ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE PTFP 2024/2026 E PTFP 2025/2027 – ASSUNZIONI 2025.....	3
<b>2. CAPACITÀ ASSUNZIONALE DELL'AMMINISTRAZIONE, CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA.....</b>	<b>4</b>
2.1. I LIMITI ALLA SPESA DI PERSONALE INTRODOTTI DALL'ART. 33 DEL D.L. N. 34/2019 .....	4
2.2. IL DPCM 17.03.2020 E LA CIRCOLARE ATTUATIVA DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA IN DATA 13.05.2020.....	6
2.3. IL VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (LIMITE POTENZIALE MASSIMO DI SPESA).....	9
2.4. LE ASSUNZIONI DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO .....	10
<b>3. PROGRAMMAZIONE DELLE CESSAZIONI DAL SERVIZIO.....</b>	<b>14</b>
<b>4. STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO .....</b>	<b>15</b>
<b>5. SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O LE ECCELENZE DI PERSONALE .....</b>	<b>16</b>

## 1. Premessa

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”*.

Il Comune di Como ha approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2025/2027 con deliberazione di Giunta comunale n 28 del 30 gennaio 2025, di adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, evidenziando le politiche assunzionali programmate, in specie, per l'annualità 2025, come dettagliate nell'allegato parte integrante e sostanziale.

Di seguito all'approvazione del Rendiconto della gestione per l'esercizio 2024, di cui alla deliberazione di Consiglio comunale n. 40 del 30.04.2025, si rende necessario procedere all'aggiornamento della capacità assunzionale a legislazione vigente, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019.

### 1.1. Stato di attuazione della programmazione assunzionale PTFP 2024/2026 e PTFP 2025/2027 – assunzioni 2025

Le assunzioni a tempo indeterminato perfezionate nella corrente annualità 2025 - alla data del 20.06.2025 – sono di seguito evidenziate rispetto alle differenti programmazioni assunzionali di riferimento, PTFP 2024/2026 e 2025/2027:

a) stato di attuazione della programmazione assunzionale PTFP 2024/2026:

AREA PROFESSIONALE	Profilo professionale	n. posti da coprire PTFP 2024 al 31.12.2024	assunzioni da PTFP 2024 effettuate o programmate al 20.06.2025	n. posti PTFP 2024 residuali	Note
FUNZIONARI	Funzionario amministrativo	12	11	1	Posto residuale di seguito a scorrimento graduatoria concorso pubblico
	Funzionario tecnico	4	-	4	Posti non coperti di seguito a espletamento concorso pubblico
	Assistente Sociale	1	-	1	Posto residuale di seguito a scorrimento graduatoria concorso pubblici - riproposto nel PTFP 2025
ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	2	2	-	
	Istruttore tecnico	4	4	-	
<b>TOTALI</b>		23	17	6	

b) stato di attuazione della programmazione assunzionale PTFP 2025/2027:

AREA PROFESSIONALE	Profilo professionale	previsione assunzioni da PTFP 2025	n. posti PTFP 2025 coperti al 20.06.2025	N. POSTI PTFP 2025 da coprire	note
FUNZIONARI	Assistente Sociale	1		1	bandito concorso di seguito all'esito procedura di mobilità. Scadenza presentazione domande 26.06.2025
	Psicologo	1		1	bandito concorso di seguito all'esito procedura di mobilità. Scadenza presentazione domande 30.06.2025
ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	5	5	-	di cui n. 2 personale già in servizio a tempo determinato
	Istruttore tecnico	6	5	1	
	Agente di Polizia Locale	3	1	2	graduatoria concorsuale esaurita
<b>Totali</b>		<b>16</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	

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

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

1. 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);
2. 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);
3. 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);
4. 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).

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

I limiti alla spesa di personale, secondo il nuovo 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 di Dubbia esigibilità (FCDE) assestato.

Sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, allo stato, relativo all'annualità 2024, i predetti dati fanno riferimento alla media delle entrate 2022/2024, al netto del Fondo Crediti di Dubbia esigibilità (FCDE), rapportata alle spese complessive di personale del 2024

$$\frac{\text{Spesa personale 2024}}{\text{Entrate 2022/2024-FCDE 2024}} = \text{\% da raffrontare al "valore soglia" definito con Decreto}$$

I nuovi limiti si applicano a decorrere dalla data del 20 aprile 2020, individuata con DPCM – Dipartimento della Funzione Pubblica - in data 17.03.2020 di cui al successivo paragrafo 2.2.2.

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”.*

## **2.2. Il DPCM 17.03.2020 e la Circolare attuativa del Dipartimento della 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.

Per la determinazione delle poste utili al raffronto dei dati con il “*valore soglia*”, il DPCM fornisce le seguenti definizioni:

- *spesa del personale*: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all’art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’IRAP, come rilevati nell’ultimo rendiconto della gestione approvato;

- *entrate correnti*: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

La Circolare attuativa del 13.05.2020 specifica ulteriormente i macroaggregati e i codici di spesa da considerare per il computo, evidenziando che il Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) è quello stanziato a bilancio, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente.

Ai fini della quantificazione della spesa massima sostenibile per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, il DPCM stabilisce tre differenti casistiche. I Comuni che si collocano:

- a) al di sotto del valore soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 (comma 1 dell'art. 4 – **27,60%** per il Comune di Como), 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, non superiore al valore soglia individuato per ciascuna fascia demografica, 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 (art. 4, comma 2, del DPCM);
- b) compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 (comma 1 dell'art. 4 – **27,60%** per il Comune di Como) e dalla Tabella 3 (comma 1 dell'art. 6 – 31,60% per il Comune di Como) non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (art. 6, comma 3 del DPCM);
- c) al di sopra del valore soglia per fascia demografica della Tabella 3 (per il Comune di Como pari al **31,60%**), adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento (art.6, comma 1 del DPCM).

Per la definizione del limite massimo di spesa di personale sostenibile, anche in caso di virtuosità per effetto di un valore al di sotto della soglia di cui al precedente punto a), i Comuni devono rispettare il valore più basso tra quelli determinati (confronto dati dell'ultimo rendiconto approvato e spesa registrata nell'anno 2018). Le percentuali di incremento annuale di cui alla tabella 2, ex art. 5, comma 1, del DPCM, rispetto alla spesa di personale 2018 e nei limiti del valore soglia, non sono più applicabili per il 2025.

Di seguito la determinazione della “*sostenibilità finanziaria*” della spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2025:

ENTRATE CORRENTI	2022	2023	2024
<b>TITOLO 1</b>	64.598.783,00	60.326.763,00	69.551.556,80
<b>TITOLO 2</b>	7.902.431,19	11.501.063,92	9.654.948,89
<b>TITOLO 3</b>	33.492.059,84	36.552.434,03	33.896.320,62
<b>TOTALE ENTRATE CORRENTI</b>	<b>105.993.274,03</b>	<b>108.380.260,95</b>	<b>113.102.826,31</b>
<b>Valore medio entrate correnti 2022-2024</b>			<b>109.158.787,09</b>
FCDE assestato 2024			7.471.559,19
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI 2022-2024 al netto del FCDE assestato 2024</b>			<b>101.687.227,90</b>
SPESA DI PERSONALE 2024 (impegnato Macro 1.01)			26.736.337,39
<b>% incidenza spesa di personale 2024</b>			<b>26,29%</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%**.

<b>Determinazione massimo teorico di spesa (tabella 1-art. 4 del DPCM 17.03.2020)</b>	<b>2025/2026/2027</b>
Spese di personale Rendiconto 2024	26.736.337,39
Media delle entrate correnti 2022/2024 - FCDE assestato 2024	<b>101.687.227,90</b>
Percentuale tabella 1 (Art. 4 DPCM)	27,60%
<b>Spesa di personale massima teorica = limite di spesa destinata alle assunzioni a tempo indeterminato</b>	<b>28.065.674,90</b>
Incremento % massimo della spesa di personale rispetto al "valore soglia"	1,31%
Incremento massimo della spesa di personale rispetto al "valore soglia"	1.329.337,51

Gli attuali stanziamenti del Bilancio 2025/2027 destinati alla spesa di personale (macroaggregato 1.01), per le annualità 2025, 2026 e 2027, come determinata ai sensi del DPCM 17.03.2020, ammontano a complessivi **€ 27.815.832,60** per ogni annualità. I medesimi stanziamenti 2025/2027 sono pertanto inferiori al limite di spesa destinata alle assunzioni a tempo indeterminato per **€ 249.842,30** anche senza tener conto delle componenti escluse dal computo.

<b>SPESE DI PERSONALE MACROAGGREGATO 1.01 STANZIAMENTI 2025 AGGIORNATI CON APPROVAZIONE RENDICONTO DELLA GESTIONE 2024</b>	
stanziamento assestato macroaggregato 1.01 aggiornato con le variazioni apportate in corso d'anno e con l'approvazione del Rendiconto 2024	<b>28.810.832,60</b>
<b>SPESE DI PERSONALE 2025 ESCLUSE DAL LIMITE</b>	
stanziamento capitolo 1011001.55 - quote residuali contrattazione integrativa da reimputare all'esercizio 2026)	680.000,00
stanziamento capitolo 1011001.56 - quote residuali contrattazione integrativa da reimputare all'esercizio 2025)	315.000,00
<b>Totale stanziamenti del Bilancio 2025 destinati alla spesa di personale, come determinati ai sensi del DPCM 17.03.2020</b>	<b>27.815.832,60</b>
<b>spazi assunzionali 2025</b>	<b>249.842,30</b>

Le disponibilità sopra evidenziate si rinvergono con riferimento al dato della spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato, relativo all'anno 2024. Rispetto al tema assunzionale, la Corte dei Conti, Sezione Regionale Emilia Romagna, con deliberazione n. 55/2020/PAR, identifica *"l'ultimo rendiconto della gestione approvato"* cui fare riferimento per il calcolo della spesa rispetto *"al momento dell'adozione della procedura di reclutamento"* precisando che *"Desumere il dato relativo alla spesa del personale dall' "ultimo rendiconto della gestione approvato" – coincidente nella specie con il rendiconto approvato nel corso del medesimo esercizio in cui è adottata la procedura di assunzione di personale – è in linea con la finalità, propria della nuova normativa, di introdurre un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale nell'ottica di una programmazione maggiormente flessibile della spesa per il personale, rimodulabile anche nel corso del medesimo esercizio in cui l'ente procede all'assunzione"*.

### **2.3. Il valore finanziario della dotazione organica (limite potenziale massimo di spesa)**

In ossequio all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e alle *Linee di indirizzo* sopra richiamate, è necessario definire il limite di spesa potenziale massima della dotazione organica vigente, nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale.

Le linee guida chiariscono che *"Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D.Lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge"*<sup>1</sup>.

Rispetto al dato di raffronto, la Corte dei Conti, Sezione regionale per Puglia, con deliberazione n. 111/2018/PAR ha chiarito; *"...le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all'art. 2, comma 2.1 prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, affermano che "la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ..... e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima*

---

<sup>1</sup> Corte dei Conti, Sezione Autonomie, DELIBERAZIONE N. 4/SEZAUT/2019/QMIG: *"...si conferma che il concetto di dotazione organica viene superato da quello di "dotazione" di spesa potenziale, che rappresenta esclusivamente un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e non valicabile, imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti. (Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, deliberazione n. 111/2018/PAR e n. 141/2018/PAR; Sezione regionale di controllo per il Veneto deliberazione n. 548/2018/PAR)"*.

resta quello previsto dalla normativa vigente” ... “A seguito delle novità introdotte dal nuovo art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali. ...”. Secondo tale orientamento, “il comma 557-quater ancora quindi la riduzione della spesa del personale ad un parametro temporale fisso e immutabile, individuato nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell’art.3, comma 5-bis, del D.L. n.90/2014, ossia del triennio 2011/2013, caratterizzato da un regime vincolistico-assunzionale e di spesa-più restrittivo” (deliberazione n. 16/SEZAUT/2016/QMIG). Si richiama, infine, l’orientamento espresso dalle sezioni riunite della Corte dei conti per il quale per verificare il limite della spesa di personale è necessario fare riferimento al dato degli impegni (Sezioni riunite, deliberazione n.27/CONTR/2011).

La composizione della dotazione organica, data dal personale in servizio al 31.12.2024, è delineata come segue con relativa spesa corrispondente, come già riportato nella deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 30.01.2025:

Area professionale	n. posti a tempo pieno	n. posti a tempo parziale rapportati a tempo pieno	totale posti	Stipendio tabellare UNITARIO	spesa annuale tabellare stipendiale personale 31.12.2024	CONTRIBUTI /IRAP/ INAIL	SPESA TOTALE
DIRIGENTI	15		15	50.933,75	764.006,25	292.155,99	1.056.162,24
FUNZIONARI	134		134	25.146,71	3.369.659,14	1.288.557,66	4.658.216,80
ISTRUTTORI	258	12,34	270,34	23.175,61	6.265.294,41	2.395.848,58	8.661.142,99
OPERATORI ESP.	97	10,51	107,51	20.620,72	2.216.933,61	847.755,41	3.064.689,02
OPERATORI	23	34,03	57,03	19.548,07	1.114.826,43	426.309,63	1.541.136,06
<b>TOTALE</b>	<b>527</b>	<b>56,88</b>	<b>583,88</b>		<b>13.730.719,84</b>	<b>5.250.627,27</b>	<b>18.981.347,10</b>

#### **2.4. Le assunzioni del personale a tempo determinato**

Le assunzioni a tempo determinato trovano disciplina:

- all’art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 che 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). Per prevenire fenomeni di precariato, 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* che 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<sup>2</sup>, 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.

---

<sup>2</sup> Art. 60, comma 4, CCNL 16.11.2022

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<sup>3</sup>;
- gli incarichi ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 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.

Il limite relativo all'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile è dato dalla spesa sostenuta nel 2009 per la medesima tipologia di personale, calcolato in **euro 1.400.071,13**.

Richiamando i contenuti delle *Linee di Indirizzo*, il PTFP fornisce evidenziazione delle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del D.Lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e dall'art. 14 del D.L. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP.

---

<sup>3</sup> Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 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, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Nel rispetto della disciplina richiamata e del limite di spesa 2009 suindicato, sono autorizzate per l'intero triennio 2025/2027 le assunzioni a tempo determinato necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale in relazione alle casistiche di cui all'art. 60 del CCNL 16.11.2022, nonché quelle previste nel quadro economico dei progetti che afferiscono al PNRR ai sensi dell'art. 1, comma 1 del D.L. n. 80/2021 demandando al Direttore del Servizio "Organizzazione e Risorse Umane" la relativa attivazione.

Di seguito, si riportano le tabelle dei contratti a tempo determinato in essere, alla data del 20.06.2025, e della relativa spesa:

PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO DEL LAVORO	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare	Stipendio tabellare personale in servizio
FUNZIONARI	100%	1	25.146,71	25.146,71
ISTRUTTORI		2	23.175,61	46.351,22
OPERATORI ESPERTI		4	20.620,72	82.482,88
<b>TOTALI</b>		<b>7</b>	<b>68.943,04</b>	<b>153.980,81</b>

Nota: le posizioni di "Funzionari" e "Istruttori" afferiscono ad assunzioni ai sensi dell'art. 90 TUEL

La spesa annua sopra rappresentata è integrata con la previsione dell'assunzione di n. 2 posti nel profilo di "Funzionario amministrativo", ex art. 90 TUEL in posizione di Staff del Sindaco, nell'ambito del Settore Affari Generali - Centrale Affidamenti e Contratti - Musei e Biblioteca, da attivare nella corrente annualità 2025:

PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO DEL LAVORO	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare	Stipendio tabellare personale in servizio	Previsione nuove assunzioni	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale	NUMERO POSTI totali
FUNZIONARI	100%	1	25.146,71	25.146,71	2	50.293,42	75.440,13	3
ISTRUTTORI		2	23.175,61	46.351,22			46.351,22	2
OPERATORI ESPERTI		4	20.620,72	82.482,88			82.482,88	4
<b>TOTALI</b>		<b>7</b>	<b>68.943,04</b>	<b>153.980,81</b>	<b>2</b>	<b>50.293,42</b>	<b>204.274,23</b>	<b>9</b>

Rispetto alle previsioni del PTFP 2025, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 28/2025, la spesa annua destinata al personale a tempo determinato registra una diminuzione di € 184.316,90, come di seguito evidenziato:

PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO DEL LAVORO	N. POSTI PTFP 2025-DGC 28/2025	Stipendio tabellare per 13 mens	Spesa annua prevista nel PTFP 2025	n. posti coperti al 20.06.2025	Spesa annua personale in servizio al 20.6.2025	modifiche PTFP 2025	n. posti con modifiche PTFP 2025	Spesa annua con modifiche PTFP 2025
DIRIGENTI	100%	1	50.933,75	50.933,75			-1		
FUNZIONARI		2	25.146,71	50.293,42	1	25.146,71	1	3	75.440,13
ISTRUTTORI		2	23.175,61	46.351,22	2	46.351,22		2	46.351,22
OPERATORI ESP.		6	20.620,72	123.724,32	4	82.482,88	-2	4	82.482,88
OPERATORI		6	19.548,07	117.288,42			-6		
<b>TOTALI</b>		<b>17</b>		<b>388.591,13</b>	<b>7</b>	<b>153.980,81</b>	<b>-8</b>	<b>9</b>	<b>204.274,23</b>

### 3. Programmazione delle cessazioni dal servizio

Gli stanziamenti aggiornati del Bilancio 2025/2027 destinati alla spesa di personale (macroaggregato 1.01), come determinati ai sensi del DPCM 17.03.2020, nei termini di “sostenibilità finanziaria” di cui dall’art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019, ammontano a **€ 27.815.832,60** per il 2025 e per gli anni 2026 e 2027.

La spesa per cessazioni dal servizio 2025, intervenute o programmate, a vario titolo, alla data del 20.06.2025, è di seguito rappresentata:

AREA PROFESSIONALE	TEMPO DEL LAVORO	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare + 13 <sup>^</sup>	Stipendio tabellare personale cessato/in cessazione
DIRIGENTI	100%	1	50.933,75	50.933,75
FUNZIONARI		10	25.146,71	251.467,10
ISTRUTTORI		30	23.175,61	695.286,30
OPERATORI ESPERTI	100%	2	20.620,72	41.241,44
	67%	3	20.620,72	41.241,44
<b>TOTALI</b>		<b>46</b>		<b>1.080.152,03</b>

A fronte della cessazione di n. 3 Dirigenti, nel prospetto sopra riportato è indicata n. 1 sola unità in quanto la spesa corrispondente alle n. 2 ulteriori unità non risulta disponibile per nuove assunzioni: n. 1 Dirigente cessato dal servizio era in posizione di comando, a tempo pieno, con spesa totalmente a carico di altro Ente; n. 1 Dirigente terminerà il periodo triennale in posizione di comando presso altro Ente il 30 giugno 2025.

Le azioni assunzionali pianificate per l’anno 2025 sono ricondotte entro i limiti della sostenibilità degli stanziamenti previsti, in termini di coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio 2025/2027. La spesa di personale sarà costantemente monitorata in relazione sia alle cessazioni dal servizio sia alle decorrenze delle azioni assunzionali programmate.

La spesa destinata al personale per il 2025 comprende altresì l’attuazione delle c.d. “progressioni verticali in deroga” di cui alle deliberazioni di Giunta comunale n. 110 e n. 349/2024, ai sensi del combinato disposto di cui all’art. 52, comma 1- bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 e all’art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022. La destinazione delle risorse in relazione all’utilizzo dell’importo dello 0,55% del monte salari 2018, pari ad euro 97.788,23, è stata approvata con la citata deliberazione di Giunta comunale n. 349/2024 per un numero complessivo di 49 unità e una spesa annua di € 97.611,57.

All’esito della relativa procedura selettiva, in data 3 giugno 2025 sono stati sottoscritti n. 47 contratti individuali di lavoro per l’inquadramento nell’Area superiore, come di seguito rappresentato:

AREA PROFESSIONALE	TEMPO DEL LAVORO	n. unità	differenziale stipendiale (rif. computo ARAN CFL 207)	Spesa annua
FUNZIONARI	100%	23	1.978,42	45.503,66
ISTRUTTORI		16	2.562,21	40.995,36
OPERATORI ESPERTI		8	821,49	6.571,92
<b>TOTALI</b>		<b>47</b>		<b>93.070,94</b>

Nota: per n. 1 ulteriore unità nell’Area Funzionari, data di decorrenza da definire

#### 4. Strategie di copertura del fabbisogno

Nel rispetto dell'invarianza della spesa complessiva le assunzioni a tempo indeterminato per l'annualità 2025 sono programmate come di seguito, per un importo complessivo disponibile di € 1.205.885,58 di cui € 1.080.152,03 per cessazioni intervenute o programmate (par. 3) e € 125.733,55 per n. 5 posti complessivi nell'Area dei Funzionari residuali da programmazione assunzionale PTFP 2024/2026, già finanziati con cessazioni pregresse (par 1.2):

AREA	Profilo professionale	TEMPO DEL LAVORO	PTFP 2025 - DGC 28/2025	n. posti PTFP 2025 coperti al 10.06	n. posti PTFP 2025 da coprire	n. posti da PTFP 2024	modifica PTFP 2025	Totale assunzioni 2025	Spesa unitaria per 13 mens.	Spesa annua totale	
DIRIGENTI	Dirigente tecnico	100%					1	1	50.933,75	50.933,75	
FUNZIONARI	Assistente Sociale		1		1			1	2	25.146,71	50.293,42
	Psicologo		1		1				1		25.146,71
	Funziario di Polizia Locale						5	5			125.733,55
	Funziario amministrativo					1	4	5			125.733,55
	Funziario tecnico					4	-3	1			25.146,71
ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo				3				9	23.175,61	208.580,49
	Istruttore amministrativo - personale già in servizio a TD Area Funzionari			5	1			6	1	-1.971,10	-1.971,10
	Istruttore amministrativo-personale già in servizio a TD Area Operatori esperti				1				1	2.554,89	2.554,89
	Istruttore tecnico			6	5	1		1	7	23.175,61	162.229,27
	Agente di Polizia Locale			3	1	2		13	16		370.809,76
AREA OPERATORI ESPERTI	Collaboratore amministrativo-Stabilizzazione ai sensi art. 3, c.5, DL n. 44/2025							2	2	20.620,72	41.241,44
	aumento definitivo da 30 a 36 ore sett. -16,67%							1	1		6.873,57
	aumento definitivo da 24 a 36 ore sett. - 33,33%						1	1	3.436,79		
AREA OPERATORI	aumento definitivo da 24 a 36 ore sett. - 33,33%						1	1	19.548,07	6.516,02	
<b>TOTALI</b>			<b>16</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>33</b>	<b>54</b>		<b>1.203.258,82</b>	
									<b>Risorse complessivamente disponibili</b>	<b>1.205.995,58</b>	
									<b>Differenza positiva</b>	<b>2.736,76</b>	

**Il valore finanziario del personale in servizio al 31.12.2024** integrato con le cessazioni e le assunzioni previste per l'annualità 2025, per quanto definito dalle *Linee di Indirizzo* e dalle deliberazioni delle Sezioni Regionali della Corte dei Conti, per la Puglia, n. 111/2018/PAR e n. 141/2018/PAR e per il Veneto n. 548/2018/PAR, rispetta entrambi i valori del limite di “*sostenibilità finanziaria*” di cui all'art. 33, del D.L. n. 34/2019 di € 28.065.674,90 e della spesa media del triennio 2011/2013, di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, di € 24.566.576,00:

Area professionale	totale posti al 31.12.2024	cessazioni 2025 intervenute o programmate al 20.06.2025	assunzioni 2025	totale posti con cessazioni e assunzioni	Stipendio tabellare UNITARIO	spesa annuale tabellare stipendiale	CONTRIBUTI/IRAP/INAIL	SPESA TOTALE
DIRIGENTI	13 + 2 in comando	3	1	13	50.933,75	764.006,25	292.155,99	1.056.162,24
FUNZIONARI	134	10	14	138	25.146,71	3.470.245,98	1.346.254,26	4.816.500,24
ISTRUTTORI	270,34	30	34	274,34	23.175,61	6.357.996,85	2.431.297,99	8.789.294,84
OPERATORI ESPERTI	107,51	4	2,50	106,01	20.620,72	2.186.002,53	835.927,37	3.021.929,89
OPERATORI	57,03		0,33	57,36	19.548,07	1.121.342,46	428.801,35	1.550.143,81
	583,88	45	51,83	590,71		13.899.528,90	5.334.436,96	19.234.031,02

Preliminarmente alla definizione della programmazione assunzionale per le successive annualità 2026/2027, si valuterà nel corso del 2025 la necessità di procedere alla sostituzione delle cessazioni che interverranno in corso d'anno, a vario titolo, a garanzia del regolare funzionamento dei servizi. Sono autorizzate, sin da ora, le sostituzioni di corrispondenti o equivalenti profili professionali, a decorrere dalla data di cessazione, e fermo restando l'ultimo Rendiconto 2024 approvato, ai fini del rispetto dei limiti di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019.

L'attuazione delle azioni assunzionali previste nel presente PTFP 2025/2027, compresa l'individuazione delle procedure di reclutamento, è demandata al Direttore del Servizio “*Organizzazione e Risorse Umane*”.

In ragione delle regole sottese al nuovo regime assunzionale di “*sostenibilità finanziaria*” e dai principi evidenziati dalla citata deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Regionale Lombardia n. 74/2020/PAR, qualsiasi modalità di reclutamento del personale è rilevante ai fini del computo della spesa massima sostenibile.

La programmazione assunzionale non prevede l'attivazione dell'istituto del “trattenimento in servizio” previsto dall'art. 1 comma 165 della Legge di Bilancio 2025 (L. 207/2024).

## 5. Situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale

Non si rilevano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, come da dichiarazioni acquisite dai Direttori competenti, nel corrente anno 2025, depositate agli atti d'ufficio.



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

**PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI**  
**SULL'AGGIORNAMENTO DEL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO**  
**DI PERSONALE 2025 - 2027**

**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 delibera, da sottoporre alla Giunta Comunale, avente ad oggetto *“Aggiornamento della capacità assunzionale ai sensi dell’art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito in Legge n. 58/2019 di seguito all’approvazione del rendiconto di gestione 2024 – modifica e integrazione della sezione 3. organizzazione e capitale umano, sottosezione di programmazione 3.3. piano triennale dei fabbisogni di personale 2025 / 2027 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il 2025 / 2027”*;

**ESAMINATA**

la documentazione inviata dal Servizio proponente “Organizzazione e Risorse umane” che consiste in:

- proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto *“Aggiornamento della capacità assunzionale ai sensi dell’art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito in Legge n. 58/2019 di seguito all’approvazione del rendiconto di gestione 2024 – modifica e integrazione della sezione 3. organizzazione e capitale umano, sottosezione di programmazione 3.3. piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il 2025/2027”*;
- 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 del Direttore del Settore Risorse Finanziarie – Società Partecipate e Provveditorato - Organizzazione e Risorse Umane ai sensi dell’art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 sulla proposta di deliberazione in esame;
- parere del Direttore dell’Area Economica ai sensi e per gli effetti dell’art. 14 comma 4 del vigente regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi dell’Amministrazione Comunale di Como;
- parere contabile espresso dal Direttore del Settore Risorse Finanziarie – Società Partecipate e Provveditorato - Organizzazione e Risorse Umane ex art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

- 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 rilevino 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 modifiche 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 2024 mediante il raffronto dei dati e parametri a norma dell'art. 4 del DPCM del 17/03/2020, atteso che con effetto dal 2025 non sono applicabili le percentuali di incremento di cui al successivo art. 5;
3. per quanto sopra, la spesa derivante dal rendiconto di gestione 2024, pari a 26.736.337,39 (26,29%) delle entrate del triennio 2022/2024 al netto del FCDE assestato dell'esercizio 2024, è incrementabile di 1.329.337,51 euro fino al limite di 28.065.674,90 euro nei limiti della percentuale del 27,60% che rappresenta il “valore-soglia” per la fascia demografica del Comune di Como;
4. gli stanziamenti del bilancio di previsione 2025-2027 per la spesa di personale, come determinata ai sensi del DPCM del 17/03/2020 e della circolare del 13/05/2020, ammontano a 27.815.832,60 euro per ogni annualità e sono ricompresi nei limiti della spesa massima di 28.065.674,90 euro, con la differenza positiva di 249.842,30 euro, tenuto conto delle componenti escluse dal computo;
5. 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 del bilancio di previsione 2025-2027 assicurano il rispetto del limite come determinati in 20.245.127,00 euro con delibera della Giunta Comunale n. 28 del 30/01/2025 di approvazione del PIAO per il triennio 2025/2027;
6. 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 di 27.358.821,04 euro;
  - ✓ della spesa media del triennio 2011 / 2013 di 24.566.575,96 euro;
7. la spesa di personale a tempo determinato, come programmata per l'anno 2025 in 388.591 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**

8. 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 evince 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;
9. 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 2025 ed il triennio 2025/2027, adeguatamente motivate e con carattere di necessità al fine di perseguire i propri obiettivi e le specifiche finalità istituzionali;

### **ACCERTATO CHE**

10. 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;
11. in base allo stato di attuazione del programma assunzionale per l'anno 2025, come illustrato nel predetto allegato (sezione 3 - sottosezione di programmazione 3.3 alla proposta di delibera di che trattasi), le ricognizioni ex art. 33 del D. Lgs n. 165/2001 su eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale sono state aggiornate preliminarmente alla definizione della proposta in esame;

### **VERIFICATO CHE**

12. 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;
13. l'Amministrazione Comunale di Como ha rispettato il pareggio di finanza pubblica per l'anno 2024 e sulla base delle risultanze provvisorie del bilancio di previsione 2025-2027 sta rispettando il conseguimento del saldo programmatico di finanza pubblica per lo stesso triennio 2025-2027;
14. 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 2024;
15. il Direttore del Settore Risorse Finanziarie, Società Partecipate, Organizzazione e Risorse Umane ha espresso parere tecnico favorevole sulla proposta di delibera ex art. 49, comma 1, del TUEL;
16. il Direttore dell'Area Economica ha espresso parere favorevole sulla proposta di delibera ai sensi e per gli effetti dell'art. 14, comma 4, del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
17. il Direttore del Settore Risorse Finanziarie, Società Partecipate, Organizzazione e Risorse Umane

ha espresso parere contabile favorevole sulla proposta di delibera ex art. 49, comma 1, del TUEL;

18. il Segretario Generale ha espresso parere favorevole sulla legittimità del provvedimento in esame;

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

### ESPRIME

**PARERE FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto “*Aggiornamento della capacità assunzionale ai sensi dell’art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito in Legge n. 58/2019 di seguito all’approvazione del rendiconto di gestione 2024 – modifica e integrazione della sezione 3. organizzazione e capitale umano, sottosezione di programmazione 3.3. piano triennale dei fabbisogni di personale 2025 / 2027 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il 2025 / 2027*”.

Como, 30 giugno 2025

### 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*