Città di Vigevano

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale n. **200 del 17/07/2025**

OGGETTO: TERZO AGGIORNAMENTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 LIMITATAMENTE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'anno duemilaventicinque, il giorno diciassette del mese di luglio alle ore 14:40 nella solita sala del Palazzo Municipale, osservate le modalità di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti alla trattazione dell'argomento in oggetto i Signori:

Nome	Qualifica	Presenza/Assenza
CEFFA ANDREA	Sindaco	Presente
SEGU' MARZIA	Vice Sindaco	Presente
SCARDILLO NICOLA	Assessore	Presente
BOCCALARI MASSIMO	Assessore	Presente
SEMPLICI DANIELE	Assessore	Presente
MOTTA PAOLA ROBERTA	Assessore	*Assente*
PILLERA SILVANA	Assessore	Presente
SORESINA OMAR	Assessore	Presente

Presenti n. 7 **Assenti n. 1**

Presiede la seduta, nella sua qualità di Sindaco, il Dott. CEFFA ANDREA che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sotto indicato.

Partecipa il Segretario Generale Dott. PASSARO ARMANDO.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:53
ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” che all’articolo 6 prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione” (PIAO), di durata triennale, 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;

- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione”;

- il Decreto del Dipartimento della Funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” e, in particolare, gli articoli 2,3,4 e 5 che definiscono i contenuti del PIAO prevedendo, oltre alla scheda anagrafica dell’Amministrazione, le Sezioni e Sottosezioni in cui il Documento deve essere suddiviso e nello specifico:

    - Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione, articolata nelle tre Sottosezioni “Valore pubblico”, “Performance” e “Rischi corruttivi e trasparenza” (articolo 3)

    - Sezione organizzazione e capitale umano, articolata nelle Sottosezioni “Struttura organizzativa”, “Organizzazione del lavoro agile”, “Piano triennale del fabbisogno del personale” (articolo 4)

    - Sezione monitoraggio (articolo 5);

Dato atto che il Comune di Vigevano, con deliberazione n. 20 del 30 gennaio 2025 ha provveduto ad approvare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027, con deliberazione n. 59 del 6 marzo 2025 ha provveduto ad approvare il Primo aggiornamento al piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:53
ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

2025-2027 e, con deliberazione n. 100 del 10 aprile 2025 ha provveduto ad approvare il Secondo aggiornamento al piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027;

Preso atto che, con deliberazione di Giunta Comunale n. 170 del 19/06/2025 è stato espresso parere favorevole in ordine al trasferimento per mobilità volontaria esterna, ex articolo 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001, della Dottoressa Laura Re Ferrè, dipendente di questo Comune a tempo indeterminato e pieno con la qualifica di Dirigente, al posto di pari categoria verso il Comune di Gallarate, a decorrere dal 1 settembre 2025;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 198 in data odierna con la quale è stata approvata la nuova macrostruttura comunale con l'istituzione del Settore di nuova creazione "Città Pubblica";

Considerato che, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 è stato assorbito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

Preso atto che, con le nuove disposizioni, la Sottosezione di Programmazione Piano Triennale dei fabbisogni di personale deve essere finalizzata alla realizzazione e all'ottimale impiego e distribuzione delle risorse umane per perseguire gli obiettivi definiti nel Piano della Performance;

Ritenuto pertanto necessario, alla luce di quanto sopra, aggiornare la Sottosezione 3.3 di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale del PIAO, con riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale, al fine di garantire la piena funzionalità dell'Ente e tenuto conto delle effettive disponibilità di bilancio e degli altri limiti normativi vigenti;

Preso atto che, sulla determinazione del fabbisogno di personale, è prevista l'espressione del parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che, a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:53
ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005

del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate e che, come asserito dalla deliberazione n. 462/2015 della Corte dei Conti, sezione controllo per la Lombardia, in presenza di una deliberazione di programmazione del fabbisogno di personale, è obbligatorio acquisire preventivamente il parere dell'organo di revisione in merito alla compatibilità della programmazione in termini di risorse con quella finanziaria;

Dato atto che il Collegio dei Revisori, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge 448 del 2001, ha espresso parere favorevole, come da verbale n. 21 allegato alla presente, acquisito con protocollo n. 74960 del 16 luglio 2025;

Dato atto che ai sensi dell'articolo 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sono stati acquisiti ed allegati alla presente proposta di cui costituiscono parte integrante e sostanziale, i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi entrambi favorevolmente dal Dirigente Responsabile del Settore Gestione Risorse Finanziarie e Umane, Programmazione e Partecipate;

Visto il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché le vigenti disposizioni di legge ad esso compatibili;

Dato atto che non sussistono, ai sensi di legge, obblighi di astensione né conflitti di interesse da parte di amministratori nell'adozione del presente atto deliberativo;

Vista la deliberazione di Consiglio Comunale n. 72 del 23/12/2024: "Bilancio di previsione 2025-2027 - Approvazione";

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 09/01/2025: "Approvazione PEG Finanziario 2025-2027" e successive modifiche ed integrazioni;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 30/01/2025 avente ad oggetto: "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027" e successive modifiche ed integrazioni;

Con votazione unanime favorevole, espressa in forma palese

DELIBERA

- di far proprie le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente dispositivo;

- di approvare, ai sensi dell'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il terzo aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, limitatamente alla Sottosezione 3.3 di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- di dare atto che gli stanziamenti di spesa trovano copertura finanziaria nelle disponibilità del bilancio di previsione triennale 2025-2027;
- di autorizzare e di dare mandato ai Dirigenti competenti di provvedere, con propri atti, a tutti gli adempimenti indicati e conseguenti alla presente deliberazione compatibilmente con l'effettiva disponibilità finanziaria relativa alla spesa del personale;
- di dare mandato al Dirigente Responsabile di trasmettere il presente Documento di Programmazione Triennale dei Fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dal Decreto Legislativo n. 75 del 2017;
- di demandare ai competenti uffici per gli adempimenti obbligatori riguardanti la pubblicazione del PIAO sul sito istituzionale.

Successivamente, stante la necessità di provvedere quanto prima all'assunzione degli atti conseguenti a quanto disposto con la presente deliberazione, con votazione unanime favorevole, espressa in forma palese

DELIBERA

di rendere immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:53
ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

CITTÀ DI VIGEVANO

Provincia di Pavia

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'articolo 21 Decreto Legislativo n. 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni.

Il Sindaco	Il Segretario Generale
Dott. ANDREA CEFFA	Dott. ARMANDO PASSARO

DELIBERAZIONE DELLA G.C. N. 200 del 17/07/2025

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:53
ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

Comune di Vigevano

Provincia di Pavia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

3° Aggiornamento (limitatamente al piano triennale dei fabbisogni di personale)

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

3.3 - Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

1. PREMESSA

L'articolo 6 del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia, convertito con modificazioni in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, prescrive in capo alle pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, di seguito semplicemente PIAO di durata triennale, con aggiornamento annuale.

Lo scopo del PIAO è quello di «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».

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022 definisce la composizione del Piano-tipo che si articola in una scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso in quattro sezioni, a loro volta articolate in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali. Ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal decreto, per il periodo di applicazione del Piano stesso.

L'articolo 4, comma 1, lettera c), di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sottosezione di programmazione, ciascuna amministrazione indica:

a) la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

b) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

c) 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;

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

e) 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;

f) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

a) Consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale

Il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 (Decreto "crescita), convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto un nuovo vincolo per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, prevedendo la sostituzione delle vecchie regole fondate sul turn-over a seguito dell'entrata in vigore di apposito decreto ministeriale attuativo specifico per gli enti locali.

Con deliberazione della Conferenza Stato-Città Autonomie Locali n. 573 del 30 gennaio 2020, è stata indicata la data del 20 aprile 2020, come data di entrata in vigore dello schema di decreto ministeriale applicativo dell'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge 34/2019.

Le indicazioni della Conferenza Stato-Città sono state recepite nel Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, rubricato "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato in Gazzetta Ufficiale numero 108 del 27 aprile 2020, in vigore dal 20 aprile 2020, il quale permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'articolo 1, commi 557 e seguenti, Legge n. 296/2006.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

In data 8 giugno 2020 è stata emanata apposita circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e finanze e il Ministro dell'Interno contenente le modalità applicative dell'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n. 58/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni.

Nella Circolare Interministeriale è stato precisato il superamento della logica del cosiddetto turn over, ossia la sostituzione – parziale o integrale – del personale cessato: "il cosiddetto Decreto Crescita (Decreto Legge n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa alla disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over in un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale".

Tali norme prevedono che il Piano debba essere predisposto nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e della performance, evitando logiche di sostituzione e potenziando le funzioni fondamentali dell'ente, in un'ottica di miglioramento della qualità e dei servizi offerti ai cittadini.

Alla luce di quanto sopra, è stata radicalmente innovata la modalità di programmare i fabbisogni di personale giungendo ad una definizione di dotazione organica dinamicamente individuata nel personale in servizio più le capacità assunzionali, entro i limiti di spesa dell'Ente.

La dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabili ogni qual volta lo richiedano norme di Legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 31 marzo 2016 "Rideterminazione della Dotazione Organica complessiva dell'Ente per il triennio 2016-2018", la Dotazione Organica dell'Ente era stata rideterminata in complessive n. 435 unità.

La nuova impostazione pone il limite in corrispondenza della spesa potenziale massima prevista dalla vigente normativa, quindi come valore finanziario rappresentato per gli enti locali dal limite di spesa di personale di cui all'articolo 1 commi 557 e successivi della Legge n. 296/2006 e successive modificazioni e integrazioni, per il Comune di Vigevano tale limite è pari a € 15.616.841,24 – spesa media del triennio 2011/2013.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

Ai fini della definizione del piano assunzionale, sono riportate nella Dotazione Organica, le seguenti informazioni:

- Nella colonna posti previsti il totale di 435 indica la dotazione di posti teorica approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 31 marzo 2016.

- Nella colonna personale in servizio compare la fotografia dei posti coperti al 31.12.2023.

- Le righe individuano i profili professionali dell'Ente, i quali sono presenti nella struttura, senza "radicamento" alle singole unità organizzative, ma come elenco globale.

- Il personale, a tempo indeterminato e determinato, al 31.12.2024 risulta assestato a quota n. 312 dipendenti, di cui n. 96 maschi e n. 216 femmine.

Incarichi a tempo determinato: 2

Numero part time: 20

Numero dipendenti in comando presso altri enti: 0

N. dipendenti in aspettativa per mandato amministrativo: 0

Numero dipendenti che hanno sottoscritto progetti di Lavoro Agile: 65

Numero dipendenti che hanno sottoscritto contratto telelavoro: 1

L'incidenza percentuale delle singole categorie sul totale della composizione della dotazione marca una linea di tendenza chiara, coerente e funzionale alla costruzione prospettica di una nuova macchina amministrativa diretta con nuove e maggiormente efficienti leve manageriali sempre più ancorate al coordinamento anziché alla gestione, alla specializzazione anziché alla generalizzazione ed all'implementazione di determinanti produttive sistemiche quali la "digitalizzazione" lo "snellimento" e la "sburocratizzazione" dei processi e delle procedure.

La spesa è riferita al trattamento economico annuo ridefinito in base al vigente CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022.

In esito alla riclassificazione del personale, entrata in vigore il 1 aprile 2023, nella declinazione della dotazione organica, alle categorie (A, B, C, D) sono state sostituite le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione).

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

b) Capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Il Decreto Presidente Consiglio dei Ministri 11.12.2019, partendo dalla definizione di spesa di personale e di entrate correnti (articolo 2) quali dati economici necessari per determinarne il correlato rapporto, e rinvenibili dai rendiconti approvati, stabilisce con tre tabelle i criteri di calcolo.

In particolare, la tabella 1 suddivide i Comuni per fasce demografiche, alle quali corrisponde una percentuale, definita "valore soglia".

La Legge di bilancio 2020 ha stabilito che "i Comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato".

Il testo del Decreto Presidente Consiglio dei Ministri 11.12.2019 definisce la spesa di personale come l'insieme di tutti gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 Decreto Legislativo 267/2000, nonché per tutti ni 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 di gestione approvato.

Le entrate correnti sono definite nella media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE, stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Per il periodo 2020-2024, i Comuni potranno utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati nell'ultima tabella, fermo restando il limite del valore soglia per ciascun ente, quanto previsto nei piani triennali dei fabbisogni di personale ed il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Si riassumono i punti di maggiore interesse della Circolare esplicativa sul Decreto Ministeriale attuativo dell'articolo 33, comma 2, del Decreto-Legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale del Ministro per la Pubblica Amministrazione:

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

- Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.
- La tabella contenuta nell'articolo 4, comma 1, del Decreto rappresenta, in relazione a ciascuna fascia demografica, i rispettivi valori-soglia di riferimento.
- In base al secondo comma dell'articolo 4, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia 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 a tale valore soglia.
- I Comuni che si collocano nella prima casistica, e che cioè rilevano nell'anno di riferimento un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia definito dall'articolo 4 del Decreto, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall'articolo 5 del Decreto, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia.
- I valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.
- Per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'articolo 6 specifica che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della Legge 27 dicembre 2006 n. 296.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale individua la "dotazione" di spesa potenziale massima che, per le Regioni e gli Enti Territoriali sottoposti a tetti di spesa del personale, resta nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

Nel rispetto di questo limite di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, possono procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale.

Le Amministrazioni potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e dovranno indicare nel Piano, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del Decreto Legislativo 165/2001, 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.

c) Programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente

Area	Profilo	Diritto	Finestra uscita
Operatore Esperto	Addetto servizi Amministrativi e generali	41 a. 10 m.	01/06/2025
Operatore Esperto	Ausiliario di Assistenza	41 a. 10 m.	01/07/2025
Istruttore	Assistente attività Amministrative e Contabili	41 a. 10 m.	01/10/2025
Istruttore	Assistente attività Amministrative e Contabili	41 a. 10 m.	01/12/2025
Istruttore	Assistente attività tecnico - Progettuali	42 a 10 m.	01/01/2025
Istruttore	Assistente attività tecnico - Progettuali	42 a 10 m.	01/06/2025
Operatore Esperto	Collaboratore Professionale	67 anni	01/03/2025
Istruttore	Assistente attività Amministrative e Contabili	67 anni	01/05/2025
Funzionari E.Q.	Specialista Attività Tecnico – Progettuali	Quota 103	01/05/2025
Funzionari E.Q.	Specialista Attività Amministrative e Contabili	67 anni	01/12/2025

d) Strategie di copertura del fabbisogno

La programmazione triennale del fabbisogno di personale si configura come atto fondamentale, in quanto definisce le linee di indirizzo cui deve tendere la programmazione occupazionale del triennio, nel rispetto dei vincoli normativi e in linea con gli orientamenti

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

giurisprudenziali, con l'obiettivo di supportare, attraverso adeguate politiche del personale, l'attuazione del programma di mandato politico del Sindaco.

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2023-2026 sulla base dell'articolo 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 come integrato a seguito del decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni del Decreto ministeriale 8 maggio 2018 (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Gazzetta Ufficiale 27.7.2018) e tenuto conto dei contenuti del DUP 2022-2024.

È stata attuata la ricognizione annuale del personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2 e dell'articolo 33 del Decreto Legislativo 165/2001 finalizzata alla rilevazione dei fabbisogni al fine di individuare le tipologie professionali ritenute necessarie, sulla base delle attività da svolgere e degli obiettivi da realizzare, come declinati nel DUP, per ciascuna annualità di riferimento e nel Piano della Performance, nonché alla rilevazione di eventuali eccedenze di personale.

La Legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge, 30 dicembre 2019, n. 162 Milleproroghe all'articolo 17, comma 1-bis, ha previsto che, 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 dei posti previsiti 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 (TUEL) che prevede che non si possono utilizzare graduatorie per posti creati e trasformati successivamente alla indizione del concorso.

La programmazione dell'approvvigionamento di risorse umane deve necessariamente conciliare le esigenze segnalate dai diversi Settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente, con il rispetto della sostenibilità finanziaria delle scelte organizzative adottate e dei vincoli posti dalla Legge in materia di assunzioni e di spese di personale.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è stato quindi concepito non come un documento statico ma al contrario come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta possa essere variato in funzione della, al momento, più efficiente combinazione

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

e) Formazione del personale

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: reskilling (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e upskilling (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA, viste le nuove sfide contemporanee che la attendono.

La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese. Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziare adeguate al fabbisogno.

f) Situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali

Con nota Protocollo n. 108479 del 24/12/2024 è stata chiesta ai dirigenti apposita dichiarazione attestante l'esistenza/inesistenza di eccedenze di personale.

Precisato che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze funzionali, dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale, i dirigenti dell'Ente, in sede di ricognizione in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente, con note agli atti non hanno rilevato tra gli organici, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del Decreto Legislativo 165/2001.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

Ritenuta, inoltre, l'insussistenza di eccedenze di personale valutate alla luce della situazione finanziaria dell'Ente, tenuto conto che l'Amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni e/o forme differenti (rispetto alle attuali) di gestione ed erogazione dei medesimi, ne consegue che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali e che i processi di riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati (anche a fronte di una costante ed imposta riduzione del personale) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità.

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il quadro legislativo di riferimento è in rapida e continua evoluzione.

L'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019 n. 34 (comma così modificato dalla Legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'articolo 1, comma 853, lettera a), b) e c), Legge 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1 gennaio 2020, e, successivamente, dall'articolo 17, comma 1-ter, Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8) ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni.

La normativa sopra citata introduce per i comuni una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti; anche le procedure di mobilità soggiaciono al principio di sostenibilità finanziaria della spesa.

Con decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento Funzione Pubblica adottato il 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" è stata definita la disciplina di dettaglio per la quantificazione delle capacità assunzionali, chiarendo, tra l'altro, al comma 2 dell'articolo 1 che le disposizioni contenute nell'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019 si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

Al fine di comprendere i limiti e le modalità seguite, appare utile effettuare prioritariamente un'analisi delle disposizioni di leggi vigenti in materia.

Norma	**Tipologia adempimento**
Adozione Piano triennale fabbisogni personale (PTFP)	
articolo 91 del TUEL	Gli organi di vertice delle amministrazioni locali

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

	sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
articolo 6, comma 2, del Decreto Legislativo 165/2001	Adozione Piano triennale fabbisogni di personale (PTFP) Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6 ter
Sanzione articolo 6, comma 6, del Decreto Legislativo 165/2001	Divieto di assunzione: le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui all'articolo 6 del Decreto Legislativo 165/2001 non possono assumere nuovo personale.
Invio PTFP (Piano triennale dei fabbisogni personale) alla Ragioneria Generale dello Stato	
articolo 6 ter, comma 5, del Decreto Legislativo 165/2001 Sanzione	Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 del Decreto Legislativo 165/2001 le informazioni del PTFP e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della Funzione Pubblica. articolo 60 del Decreto Legislativo 165/2001: Le amministrazioni pubbliche presentano, entro il mese di maggio di ogni anno, alla Corte dei conti e alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, per il tramite del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, il conto annuale delle spese sostenute per il personale. Il conto è accompagnato da una relazione, con cui le amministrazioni pubbliche espongono i risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi che, per ciascuna amministrazione, sono stabiliti dalle leggi, dai regolamenti e dagli atti di programmazione.
Sanzione	Divieto di assunzione: la comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto

	divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.
Rideterminazione dotazione organica e verifica delle eccedenze di personale	
articolo 6, comma 3, del Decreto Legislativo 165/2001	In sede di definizione del PFTP, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter del Decreto Legislativo 165/2001, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10 bis, del decreto-Legge 6 luglio 2012, n. 95, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33.
articolo 89 del TUEL	Gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.
articolo 33 del Decreto Legislativo 165/2001	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'articolo 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.
Sanzione	Divieto di assunzione: le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere
Responsabilità	La mancata attivazione delle procedure da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.
Contenimento della spesa di personale	
articolo 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

	interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente.
Sanzione	Divieto di assunzione: in caso di mancato rispetto, si applica il divieto di cui all'articolo 76, comma 4, del decreto-Legge 25 giugno 2008, n. 112, cioè la sanzione prevista in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente: divieto di assunzione assoluto nell'anno successivo.
Certificazione organo di revisione	
articolo 19, comma 8, della Legge 448/2001	Gli organi di revisione contabile degli enti locali 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, comma 3 bis, della Legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.
La verifica dell'aggregato di spesa relativa al lavoro flessibile	
articolo 9, comma 28, del Decreto Legge 78/2010 articolo 36 del Decreto Legislativo 165/2001	A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Le

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

	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'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. L'articolo 36, comma 2, del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'articolo 9 del Decreto Legislativo 75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.
Rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e del pareggio bilancio	
articolo 1, comma 466, della Legge 232/2016	A decorrere dall'anno 2017 gli enti di cui al comma 465 del presente articolo devono conseguire il saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali.
Sanzione articolo 1, comma 475, letterae), della Legge 232/2016	Divieto di assunzione assoluto: - in caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 466, nell'anno successivo a quello di inadempienza l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. Divieto di assunzione solo per assunzioni di personale a tempo indeterminato: - nel caso in cui il mancato conseguimento del saldo di cui al comma 466 risulti inferiore al 3 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio del mancato conseguimento del saldo, nell'anno successivo a quello dell'inadempienza la sanzione di cui al

	comma 475, lettera e), è applicata solo per assunzioni di personale a tempo indeterminato.
Trasmissione alla banca dati (BDAP-MOP) delle informazioni dovute dagli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'articolo 1, comma 508, Legge 232/2016	
articolo 1, comma 507, della Legge 232/2016	L'ente territoriale attesta l'utilizzo degli spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dall'articolo 10 della Legge 24 dicembre 2012, n. 243, con l'invio della certificazione di verifica del rispetto dell'obiettivo di saldo di cui al comma 470 del presente articolo.
Sanzione articolo 1, comma 508, della Legge 232/2016	Divieto di assunzione transitorio fino ad avvenuto adempimento: qualora l'ente territoriale beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 10, comma 5, della Legge 24 dicembre 2012, n. 243, non effettui la trasmissione delle informazioni richieste dal medesimo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, non può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbia adempiuto.
Adempimenti di natura amministrativa contabile	
Approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato	
articolo 9, comma 1 quinquies, del Decreto Legge 113/2016	Approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato: l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, nel termine di trenta giorni dalla loro approvazione.
Sanzione	Divieto di assunzione transitorio fino ad avvenuto adempimento: In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei

	rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla BDAP, gli enti non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto.
Adempimenti piattaforma certificazione crediti	
articolo 9, comma 3 bis, del Decreto Legge 185/2008	Su istanza del creditore di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali, le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 certificano, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di patto di stabilità interno, entro il termine di trenta giorni dalla data di ricezione dell'istanza, se il relativo credito sia certo, liquido ed esigibile, anche al fine di consentire al creditore la cessione pro soluto o pro solvendo a favore di banche o intermediari finanziari riconosciuti dalla legislazione vigente.
Sanzione	Divieto di assunzione fino al permanere dell'inadempimento: La pubblica amministrazione che risulti inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale.
Adozione Piano della performance	
articolo 10 del Decreto Legislativo 150/2009	Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della *performance*, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno: a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la

	misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori; b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. Per gli enti locali, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione.
Sanzione articolo 10, comma 5, del Decreto Legislativo 150/2009	In caso di mancata adozione del Piano della performance: - divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti; - divieto di assunzione: l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.
Responsabilità	Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla *p*erformance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), del Decreto Legislativo 150/2009, ossia l'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.
Adozione del Piano triennale delle azioni positive e pari opportunità	
articolo 48, comma 1, del Decreto Legislativo 198/2006	Gli enti predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

Sanzione di cui all'articolo 6, comma 6, del Decreto Legislativo 165/2001	Divieto di assunzione: le amministrazioni pubbliche non possono assumere nuovo personale.

2.1. Validità delle graduatorie

Il Decreto Legge n. 25/2025 stabilisce che la durata delle graduatorie dei concorsi degli enti locali torna a essere fissata, come nelle previsioni dettate dal Decreto Legislativo n. 267/2000, in tre anni.

Per quanto riguarda l'utilizzo delle graduatorie di altri enti, si tratta in ogni caso di una facoltà, prevista espressamente per gli enti statali e per gli enti pubblici non economici dall'articolo 9, comma 1, della Legge 3/2003 e dall'articolo 3, comma 61, della Legge 350/2003.

Per gli enti non statali, la facoltà è stata ammessa, o almeno non contestata, in numerose pronunce della giurisprudenza contabile e amministrativa, pur in assenza di una espressa volontà in tal senso del legislatore.

Il Decreto Legge n. 25/2025 stabilisce, inoltre, che le graduatorie si intendono utilmente scorse «quando, entro il limite temporale di validità, l'amministrazione titolare individua, o cede ad amministrazioni terze, candidati idonei individuati nominativamente, in ordine di graduatoria, per la successiva convocazione da parte dell'amministrazione procedente, a nulla rilevando il momento della stipula del contratto di assunzione».

Dunque, in virtù di questa norma, la stipula del contratto individuale di assunzione con il candidato idoneo si colloca al di fuori del procedimento preordinato all'utilizzo della graduatoria e non ne inficia comunque la legittimità.

In sostanza la legittimità dello scorrimento della graduatoria non è pregiudicata dalla scadenza della medesima al momento della stipula del contratto di assunzione – rispetto a cui la validità della graduatoria è del tutto ininfluente – in ragione della circostanza che, ai fini della legittimazione dell'utilizzo di graduatorie vigenti, è sufficiente che sia accertata la piena validità delle stesse al momento dell'individuazione nominativa degli idonei da convocare per l'assunzione.

2.2. La Legge di conversione del Decreto Milleproroghe n. 162/2019

La Legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge, 30 dicembre 2019, n. 162 "Milleproroghe" all'articolo 17, comma 1-bis, ha previsto che per l'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui all'articolo 6 del Decreto

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento 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 (TUEL) che prevede che non si possono utilizzare graduatorie per posti creati e trasformati successivamente alla indizione del concorso.

2.3. Il Decreto Legge n. 36 del 30 aprile 2022 Decreto PNRR 2.

Limitazioni a comandi e distacchi

Il Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). , in vigore dal 1-5-2022 all’articolo 6 ha introdotto il nuovo articolo 30 comma 1 quinquies del Decreto Legislativo 165/2001, che prevede che i comandi o distacchi del personale non dirigenziale sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all’esito delle procedure di mobilità**.**

In particolare, i commi 2 e 3, prevedono che i comandi o distacchi, in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto, cessano alla data del 31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza, se successiva alla predetta data, qualora le amministrazioni non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento (articolo 6 comma 2).

3. RISPETTO DEI VINCOLI DI SPESA SPECIFICI PER IL FABBISOGNO

La Corte dei Conti, Sezione Regionale della Puglia, con deliberazione n. 111/2018/PAR, ha fornito indicazioni per la redazione dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale.

Nello specifico è stato richiesto ai magistrati contabili che cosa si debba intendere con la locuzione “spesa potenziale massima” della dotazione organica, come disciplinata dalla Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

La Corte ha confermato che per gli enti locali il riferimento debba essere al contenimento della spesa di personale ai sensi dell'articolo 1, comma 557 e seguenti della Legge 296/2006: per i comuni sopra i 1.000 abitanti si deve, quindi, rispettare la media delle spese di personale del triennio 2011/2013.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

La spesa di personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'articolo 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale delle Stato), ha avuto il seguente andamento negli anni 2011-2012-2013, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari a **€ 15.616.841,24.**

	2011	**2012**	**2013**
	€ 16.529.429,76	**€ 15.326.192,91**	**€ 14.994.901.05**
	€ 15.616.841,24		

4. L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE

Secondo il principio di diritto enunciato dalla sezione autonomie della Corte dei Conti nella deliberazione n. 17/2019, il budget assunzionale è unico, senza distinzione fra dirigenti e non dirigenti.

Anche le nuove disposizioni dettate dall'articolo 33 del Decreto Legge 34/2019, che producono il superamento della logica del cosiddetto turn over, seguono la medesima logica: ciò che rileva è il focus che il legislatore pone (in merito alla futura disciplina delle capacità assunzionali) sulla coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, nonché sul riferimento «ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente», non facendo alcun tipo di riferimento a tipologie di personale e relativi budget assunzionali differenziati.

Preso atto che questo Comune rientra, quindi, tra gli enti virtuosi che, nel corso del corrente esercizio, possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato, va evidenziato che numerosi interventi in dottrina e alcune recenti posizioni interpretative della magistratura contabile hanno posto l'accento sull'esigenza, al fine di assicurare il corretto calcolo della capacità assunzionale, di verificare l'ammontare delle entrate correnti dell'ente sul cui volume, su base triennale e in rapporto alla dimensione demografica, viene ad essere individuata la collocazione tra gli

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

enti più o meno virtuosi. Ciò al fine di verificare la possibilità di «sopportare e supportare» il livello di spesa di personale, attuale e futuro, dell'ente.

Detta spesa, infatti, incide non indifferentemente sulla tenuta complessiva del bilancio atteso che, in particolare per il personale a tempo indeterminato, la stessa verrà meno solo con la cessazione del rapporto di lavoro da cui originano le relative obbligazioni di pagamento;

Ne consegue che l'Amministrazione, nel Piano triennale di fabbisogno di personale, dovrà avere ben chiara la ricaduta pluriennale dell'utilizzo delle proprie capacità assunzionali in relazione alla possibilità del proprio bilancio di sostenere gli oneri derivanti dal mantenimento nel tempo dei livelli occupazionali (pregressi e conseguenti ai nuovi reclutamenti).

Nell'ottica di un necessario approccio prudenziale alle politiche di reclutamento è necessario evidenziare che, anche laddove l'ente, rispetti i vincoli di finanza pubblica e abbia a disposizione capacità assunzionale, anche per lavoro flessibile, non necessariamente potrà utilizzarla, in quanto l'andamento complessivo della gestione di bilancio potrebbe far emergere squilibri tutt'altro che temporanei e derivanti da criticità, prevedibili o intervenute, o, ancora, dovute a situazioni straordinarie (pandemie ecc.).

In tali circostanze, infatti, la scelta di assumere nuovo personale in assenza di una effettiva capacità di mantenere un equilibrio strutturale finirebbe per tradursi in un ulteriore appesantimento della spesa corrente dell'ente con effetti duraturi anche sui saldi;

In conseguenza, all'atto di procedere alla predisposizione del Piano Triennale di Fabbisogno di Personale occorre valutare attentamente la capacità dell'ente di poter mantenere nel tempo un volume di entrate correnti tale da poter sostenere non solo gli oneri dei livelli occupazionali attuali ma anche quelli ulteriori derivanti dal possibile esercizio delle facoltà assunzionali a disposizione in relazione alla fascia di appartenenza di cui al Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, attuativo dell'articolo 33, considerato che, in relazione all'emergenza epidemiologica per il COVID-19, si verificherà una sensibile contrazione delle entrate e che un eventuale incremento delle spese di personale potrebbe comportare serie criticità in riferimento all'obiettivo del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

5. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei dirigenti che hanno:

• indicato ai sensi dell'articolo 6, comma 4-bis, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (documentazione agli atti del Servizio Gestione Giuridica del Personale);

• attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (articolo 6, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti del Servizio Gestione Giuridica del Personale, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

La ricognizione dei fabbisogni è effettuata previa mappatura delle competenze interne, come suggerito dalle citate Linee di Indirizzo, per verificare la possibilità di riconversione, anche attraverso procedure di mobilità interna, delle risorse umane presenti, nell'ottica di un generale recupero di efficienza.

I contenuti del presente documento integrano quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazioni triennali del fabbisogno di personale a tempo indeterminato, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

I prospetti hanno natura ricognitiva, finalizzata a quantificare formalmente i limiti entro i quali è possibile esercitare le facoltà assunzionali, fermo restando che la concreta programmazione di fabbisogno del personale resta assoggettata alle effettive disponibilità di Bilancio.

5.1. Le assunzioni a tempo indeterminato annualità 2024 in itinere

Con il Piano Triennale del fabbisogno 2025-2027 si intende provvedere al completamento delle assunzioni già previste nella programmazione precedente nonchè allo sviluppo di carriera del personale in servizio.

Si riporta il testo dell'emendamento approvato al Decreto Legge 104/2023- articolo 21-*bis*.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

(Assunzioni di personale negli enti in riequilibrio finanziario pluriennale e in dissesto, anche in esercizio provvisorio)

1. All'articolo 163, comma 3, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, le parole: "gli enti possono impegnare solo spese correnti" si interpretata nel senso che possono essere impegnate anche le spese per le assunzioni di personale, anche a tempo indeterminato, già autorizzate dal piano triennale del fabbisogno di personale, nonché dal bilancio di previsione finanziario, ai sensi dell'articolo 164, comma 2, del medesimo decreto legislativo.

2. Le assunzioni di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato programmate dagli enti in dissesto finanziario, in riequilibrio finanziario pluriennale o strutturalmente deficitari, sottoposte all'approvazione della commissione per la stabilità finanziaria di cui all'articolo 155 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, già autorizzate, possono essere comunque perfezionate fino al 30 giugno dell'anno successivo a quello dell'autorizzazione anche in condizione di esercizio provvisorio.».

5.2. Le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2025-2027

In base alla conversione del **decreto legge Milleproroghe** D.L. 2024/2024 è stata prorogata fino al 31 dicembre 2025 la misura acceleratoria che rende facoltativo e non obbligatorio il previo espletamento delle procedure di mobilità c.d. “volontaria” prima di bandire nuovi concorsi pubblici: pertanto le Pubbliche Amministrazioni potranno continuare ad assumere fino al **31 dicembre 2025** senza dover fare ricorso preventivamente alla **mobilità volontaria** interna.

Si valuterà, in via preliminare, l’attivazione di procedure di mobilità tra enti, ex articolo 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni.

Permane il vincolo di attivazione preventiva della cosiddetto mobilità obbligatoria, cioè della comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla struttura regionale per l’assegnazione del personale pubblico in disponibilità: sulla base delle previsioni della citata Legge n. 56/2019 le amministrazioni possono dare corso all’avvio di procedure se hanno avuto risposta negativa o se non hanno avuto risposta decorsi 45 giorni (e non più 60) dalla ricezione della richiesta da parte della Funzione Pubblica.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

Alle selezioni pubbliche è necessario applicare riserve di posti al personale appartenente alle categorie protette e ai militari volontari congedati ed è, inoltre, possibile applicare riserve al personale già dipendente di ruolo dell'Ente.

Si ritiene, in via prudenziale, di non avvalersi integralmente delle facoltà di incremento della spesa di personale introdotta dal Decreto Legge 34/2019.

5.2.1. ANNO 2025 – Il budget assunzionale

Alla luce degli articoli 3 e 4 del Decreto Legge 34/2019, questo Ente rientra nella fascia demografica g) relativa ai comuni da 60.000 a 249.999 abitanti. Il valore soglia nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, che consente l'incremento delle spese di personale, è fissato nella misura del 27,60 per cento (articolo 4, comma 1 – Tabella 1).

Il rapporto effettivo tra spesa del personale e la media delle entrate correnti al netto del FCDE è pari al 22,72 per cento, come verificabile dal prospetto predisposto dal Settore Finanziario.

Ai sensi del decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri del 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia.

5.2.2. - ANNO 2025 – Modalità acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Le assunzioni verranno effettuate tramite procedura di mobilità obbligatoria, eventuale scorrimento di graduatorie vigenti dell’ente ovvero, in mancanza, tramite concorso pubblico.

Ai sensi dell’articolo 3-bis, del decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, nel testo introdotto dalla Legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali possono organizzare e gestire, in forma aggregata, selezioni uniche per la formazione di **elenchi di idonei** all’assunzione nei ruoli dell’amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie.

- Con delibera di Giunta Comunale n. 82 del 22/03/2022, è stato approvato lo schema di accordo per la definizione dei rapporti e delle modalità di gestione delle

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli Enti locali tra il Comune di Vigevano e il Comune di Cassolnovo.

- Con delibera di Giunta Comunale n. 126 del 02/05/2022 è stato approvato lo schema di accordo tra il Comune di Vigevano e il Comune di Robbio per la definizione dei rapporti e delle modalità di gestione della selezione unica per la formazione di idonei all'assunzione nel profilo di Assistente in Attività Tecnico Progettuali (Istruttore Tecnico – Geometra) Cat. C".
- Con delibera di Giunta Comunale n. 173 del 09/06/2022 è stato approvato lo schema di accordo tra il Comune di Vigevano e il Comune di Trecate per la definizione dei rapporti e delle modalità di gestione della selezione unica per la formazione di idonei all'assunzione nel profilo di Specialista in Attività Amministrative e Contabili (Istruttore Direttivo) Cat. D".
- Con delibera di Giunta Comunale n. 232 del 04/08/2022 è stato approvato lo schema di accordo tra il Comune di Vigevano e il Comune di Cava Manara per la definizione dei rapporti e delle modalità di gestione della selezione unica per la formazione di idonei all'assunzione nel profilo di Specialista in Attività Amministrative e Contabili (Istruttore Direttivo) Cat. D".
- Con delibera di Giunta Comunale n. 253 del 01/09/2022 è stato approvato lo schema di accordo tra il Comune di Vigevano e il Comune di Sozzago per la definizione dei rapporti e delle modalità di gestione della selezione unica per la formazione di idonei all'assunzione nel profilo di Specialista in Attività Amministrative e Contabili (Istruttore Direttivo) Cat. D".
- Con delibera di Giunta Comunale n. 367 del 07/12/2022 è stato approvato lo schema di accordo tra il Comune di Vigevano e il Comune di Pavia per la definizione dei rapporti e delle modalità di gestione della selezione unica per la formazione di idonei all'assunzione nel profilo di Specialista in Attività Tecnico Progettuali (Istruttore Direttivo Tecnico) Cat. D".
- Con delibera di Giunta Comunale n. 81 del 04/04/2024 è stato approvato lo schema di accordo tra il Comune di Vigevano e il Comune di Pieve del Cairo per la definizione dei rapporti e delle modalità di gestione della selezione unica per la

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

formazione di idonei all'assunzione nel profilo di Assistente in Attività Amministrative e Contabili – Area Istruttori.

I posti potranno essere ricoperti anche previa stipulazione di accordi con altri enti per l'utilizzo di graduatorie vigenti, richiamata, allo scopo, la deliberazione di Giunta Comunale n. 82 del 21/05/2020 ad oggetto Utilizzazione graduatorie di altri enti. Indirizzi.

Tale modalità assunzionale può essere attivata sia per i profili ordinari che per quelli derivanti dalle esigenze di attuazione del PNRR.

Il Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), in vigore dal 1-5-2022 all'articolo 6 ha introdotto il nuovo articolo 30 comma 1 quinquies del Decreto Legislativo 165/2001, che prevede che i comandi o distacchi del personale non dirigenziale sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità.

I commi 2 e 3, prevedono che i comandi o distacchi, in corso alla data di entrata in vigore del citato decreto, cessano alla data del 31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza, se successiva alla predetta data, qualora le amministrazioni non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento (articolo 6 comma 2), fino al 31 dicembre 2022, a favore del personale di cui al comma 2, già in servizio a tempo indeterminato presso le amministrazioni, che alla data del 31 gennaio 2022 si trovava in posizione di comando o distacco, nel limite del 50per cento delle vigenti facoltà assunzionali e nell'ambito della dotazione organica.

Le procedure straordinarie di inquadramento in ruolo per il personale non dirigenziale, sono previste in deroga alle disposizioni sul passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse, ex articolo 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001: ai fini di tali procedure - per le quali non è richiesto il nulla osta dell'amministrazione di provenienza - si tiene conto della anzianità maturata in comando o distacco, del rendimento conseguito e della idoneità alla specifica posizione da ricoprire (articolo 6 comma 3).

5.2.3. - ANNO 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PIAO 2025-2027 Annualità 2025 Deliberazione n. 20/2025				
AREA	**N.**	**PROFILO**	**MODALITA' ASSUNZIONALI**	**COSTO INDICATIVO**

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

Operatori Esperti	1	Addetto ai Servizi Tecnico Manutentivi	Procedura di mobilità/Concorso	€ 30.112,10
Istruttori	1	Agente di Polizia Locale	Procedura di mobilità/Concorso (conservazione del posto fino al 1/5/2025)	€ 35.568,12
Istruttori	2	Agente di Polizia Locale	Procedura di mobilità/Concorso (conservazione del posto fino al 1/5/2025)	€ 35.568,12
Operatori Esperti	*1*	*Addetto ai Servizi Amministrativi e Generali*	*Procedura di mobilità/Concorso* *Turn over 01/06/2025*	
Operatori Esperti	2	Ausiliario di Assistenza	Procedura di mobilità/Concorso Turn over 01/07/2025	€ 30.112,10
Operatori Esperti	3	Collaboratore Professionale	Procedura di mobilità/Concorso Turn over 01/03/2025	€ 30.112,10
Istruttori	1	Assistente in Attività Amministrative e Contabili	Nuova assunzione Elenco idonei Turn over 01/05/2025	€ 33.769,86
Istruttori	2	Assistente in Attività Amministrative e Contabili	Nuova assunzione Elenco idonei Turn over 01/10/2025	€ 33.769,86
Istruttori	3	Assistente in Attività Amministrative e Contabili	Nuova assunzione Elenco idonei Turn over 01/08/2025	€ 33.769,86
Istruttori	1	Assistente in Attività Tecnico Progettuali	Nuova assunzione Elenco idonei Turn over 01/06/2025	€ 33.769,86
	1			

Funzionari/ EQ		Specialista in Attività Tecnico Progettuali	Nuova assunzione Elenco idonei Turn over 01/05/2025	€ 36.678,52
Funzionari/ EQ	1	Assistente Sociale	Bando di mobilità (dimissioni con conservazione del posto fino al 03/08/2025)	€ 36.678,52
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027 Annualità 2025 Deliberazione n.				
Istruttori	1	Assistente in Attività Amministrative e Contabili	Nuova assunzione Elenco idonei (in corso mobilità verso latro ente)	€ 33.769,86
Istruttori	2	Assistente in Attività Amministrative e Contabili	Nuova assunzione Elenco idonei (dimissioni con conservazione del posto fino al 16/08/2025)	€ 33.769,86
Istruttori	3	Assistente in Attività Amministrative e Contabili	Nuova assunzione Elenco idonei (da 01/09/2025)	€ 33.769,86
Istruttori	4	Assistente in Attività Bibliotecarie	Graduatoria altro ente (turn over dal 01/12/2025)	€ 33.769,86
Istruttori	1	Assistente in Attività Tecnico Progettuali	Nuova assunzione Elenco idonei	€ 33.769,86
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027 Annualità 2025 2° Aggiornamento Deliberazione n. 100 del 10/04/2025				
Istruttori	1	Assistente in Attività Amministrative e Contabili	Interpello Turn over 01/06/2025 (al posto di un Addetto Servizi Amministrativi Generali)	€ 33.769,86
Dirigenti	1	Dirigente Area Tecnica	Graduatoria altro ente/procedura di mobilità/concorso *	Procedura deserta

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027 Annualità 2025 3° Aggiornamento Deliberazione n.				
Operatori Esperti		Addetto ai Servizi Amministrativi e Generali	Centro per l'Impiego	€ 30.112,10
Istruttori		Agente di Polizia Locale	Mobilità/Concorso/ graduatoria altro ente	€ 35.568,12
Istruttori		Agente di Polizia Locale	Mobilità/Concorso/ graduatoria altro ente	€ 35.568,12
Istruttori		Assistente in Attività Amministrative e Contabili	Nuova assunzione Elenco idonei	€ 33.769,86
Istruttori		Agente di Polizia Locale	Mobilità/Concorso/ graduatoria altro ente	€ 35.568,12
Funzionari/EQ		Assistente Sociale	Bando di mobilità/graduatoria altro ente/ elenco idonei Asmel	€ 36.678,52
Dirigenti		Dirigente nuovo Settore Area Tecnica (Riorganizzazione nuovo Settore "Governo del Territorio e attività economiche") (*)	Graduatoria altro Ente (esito negativo procedura mobilità)	€ 66.979,04
Dirigenti		Dirigente Amministrativo	Procedura di mobilità (**)	€ 66.979,04
Totale				**€ 913.751,10**

* Con deliberazione di G.C. n. è stato approvato il nuovo assetto della macrostruttura organizzativa dell'Ente con la suddivisione del Settore Servizi Tecnici e del Territorio in due Settori, "Governo del Territorio e attività economiche" e "Città Pubblica".

** Deliberazione di Giunta Comunale n. 170 del 19/06/2025 "AUTORIZZAZIONE AL TRASFERIMENTO PER MOBILITÀ VOLONTARIA ESTERNA DOTTORESSA RE FERRE' PRESSO IL COMUNE DI GALLARATE A FAR DATA DAL 1 SETTEMBRE 2025".

5.2.4. - ANNO 2026 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Saranno previste le indispensabili sostituzioni di personale in caso di cessazione o mobilità che verranno effettuate tramite procedura di mobilità obbligatoria, eventuale scorrimento di graduatorie vigenti dell'ente o di altri enti previa stipulazione di accordo ovvero, in mancanza, tramite concorso pubblico.

5.2.5 - ANNO 2027 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Saranno previste le indispensabili sostituzioni di personale in caso di cessazione o mobilità che verranno effettuate tramite procedura di mobilità obbligatoria, eventuale scorrimento di graduatorie vigenti dell'ente o di altri enti previa stipulazione di accordo ovvero, in mancanza, tramite concorso pubblico.

5.3. Le progressioni di carriera

Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa, sulla base dei criteri definiti previo confronto con le OO.SS.

L'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo del d. Decreto Legislativo n. 165/2001, introdotta dall'articolo 3, comma 1, Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 prevede, come è noto, che "in sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno".

Il CCNL del 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:

- **procedure "ordinarie"**, la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (si veda articolo 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla Legge (considerata anche la riserva di Legge in materia). Nel caso di utilizzo delle capacità assunzionali quale canale di finanziamento delle verticalizzazioni in modalità transitoria, vige il limite del 50 per cento dei posti messi a concorso per quella specifica categoria;
- **procedure "speciali"**, temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1 aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda articolo 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla Legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

Con la novella introdotta dall'articolo 3 del Decreto Legge 80/2019 – articolo rubricato "Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito" – è stato conferito uno specifico mandato alla contrattazione nazionale di disciplinare, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, sistemi di valorizzazione del personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione. Di tutta evidenza, in tale disposizione, la finalità di valorizzazione del personale interno.

Il legislatore ha non solo dato mandato alla contrattazione collettiva di disciplinare "speciali procedure di valorizzazione del personale", ma ha anche reso possibile lo stanziamento di apposite risorse finanziarie finalizzate a sostenerne l'applicazione. Si tratta delle risorse di cui all'articolo 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022).

Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'articolo 52, comma 1-bis penultimo periodo del Decreto Legislativo n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55per cento del monte salari 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

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

5.4. La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2025-2027 con il budget assunzionale

Le azioni di reclutamento dettagliate al precedente punto 5. sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione del Comune di Vigevano come dettagliato nel prospetto predisposto dal Settore Finanziario.

6. Le assunzioni del triennio 2025-2027 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68

L'Accordo, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c) del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Province Autonome e gli Enti Locali, concernente "Problematiche interpretative in materia di Legge 12 marzo 1999 n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", ha chiarito alcuni dubbi interpretativi sorti con riferimento al computo nella quota di riserva dei lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, che possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento.

Dati di riferimento ultimo prospetto disponibile:

n. lavoratori (base di computo articolo 3): 242

Quota di riserva disabili: sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti: 16

n. disabili in forza: 18

n. scoperture disabili (Legge 68/99 articolo 1): 0

n. lavoratori (base di computo articolo 18): 242

Quota di riserva articolo 18: 2

n. categorie protette in forza: 2

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

n. scoperture categorie protette (Legge 68/99 articolo 18): 0

Per quanto riguarda le assunzioni inerenti il personale disabile ex Legge 68/99, l'Amministrazione risulta al di sopra della quota d'obbligo anche per il fatto che, con le numerose cessazioni, ha ridotto notevolmente la base imponibile sulla base della quale si definisce il numero dei posti riservati.

Il numero dei soggetti appartenenti alle categorie protette di cui all'articolo 18 della Legge n. 68/1999 (1 per cento dei lavoratori occupati) copre completamente la quota d'obbligo (1 per cento dei lavoratori occupati).

7. Personale in part time

Totale 21 di cui:

n. 1 addetto ai servizi amministrativi e generali – Operatori esperti - 30 ore

n. 1 addetto ai servizi amministrativi e generali – Operatori esperti - 18 ore

n. 1 addetto ai servizi di assistenza – Operatori esperti - 30 ore

n. 1 collaboratore professionale - Operatori esperti - 30 ore

n. 2 Assistente in attività amministrative e contabili – Istruttori - 25 ore

n. 6 Assistente in attività amministrative e contabili – Istruttori - 30 ore

n. 1 Assistente in attività amministrative e contabili – Istruttori - 18 ore

n. 1 Assistente in attività tecnico progettuali – Istruttori - 18 ore

n. 3 Specialista attività amministrative e contabili – Funzionari/EQ – 30 ore*

n. 1 Specialista attività amministrative e contabili – Funzionari/EQ -25 ore

n. 3 Specialista attività tecnico progettuali – Funzionari/EQ - 18 ore

* Con richiesta Protocollo n. 47047 del 29/04/2025 è stata richiesta la trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale con prestazione di lavoro di n. 30 ore settimanali, di n. 1 Funzionario, Specialista in Attività Amministrative e Contabili, Area Funzionari, con decorrenza dal 1° luglio 2025.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

Con richiesta Protocollo n. 32255 del 17/03/2025 è stata richiesta la trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale con prestazione di lavoro di n. 18 ore settimanali, di n. 1 Funzionario, Specialista in Attività Tecniche, Area Funzionari, con decorrenza dal 1° gennaio 2026.

8. Il personale a tempo determinato

Per le assunzioni a tempo determinato, rimangono vigenti le seguenti regole, mai abrogate né disapplicate, le quali valgono per tutti gli enti pubblici cui è applicabile il Decreto Legislativo 165/2001:

- L'articolo 36, comma 2, penultimo periodo, dispone l'obbligo di utilizzare (se esistenti) le proprie graduatorie di concorsi a tempo indeterminato per le assunzioni a tempo determinato;
- L'articolo 36, comma 2, ultimo periodo, dispone la facoltà di utilizzare graduatorie di enti terzi per la stipula di contratti a tempo determinato. Le graduatorie sono unicamente formate in esito a concorsi per assunzioni di ruolo: il Dipartimento della Funzione Pubblica ha chiarito, con Circolare n. 5/2013, che per ragioni di tutela dei vincitori dei concorsi per il tempo determinato, le graduatorie vigenti possono essere utilizzate solo per assumere i vincitori, rimanendo precluso lo scorrimento per gli idonei.

8.1. Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2025-2027

L'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009. L'articolo 16 , comma 1 quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto, le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

Per il triennio 2025-2027 si prevede di procedere alle assunzioni di personale flessibile per rispondere a esigenze:

- di mantenimento degli standard gestionali, con particolare riferimento alle figure educative per garantire la continuità dei servizi educativi con forte impatto sull'utenza;
- di sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto. Le sostituzioni del personale, attuate con provvedimento dirigenziale, in base alle concrete esigenze, dovranno essere effettuate nel rigoroso rispetto del limite di cui al richiamato articolo 9, comma 28 del Decreto Legge 78/2010- articolo 11, comma 4-bis, Decreto Legge n. 90/2014.
- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica e progetti relativi al PNRR.

Quadro normativo di riferimento:

- Decreto Legislativo 165/2001 articolo 36 c. 2, come modificato dall'articolo 9 del Decreto Legislativo 75/2017: prevede la possibilità per le pubbliche amministrazioni di avvalersi di forme flessibili di assunzione per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;
- Modifiche introdotte dal Decreto Legge n. 90/2014: possibilità per gli enti locali in regola con la riduzione della spesa di personale di cui al c. 557 Legge 296/2006 di effettuare spese nel limite massimo della spesa del 2009: spesa anno 2009 pari a € 515.940,43 (altrimenti: 50per cento della spesa sostenuta nel 2009);
- Principio generale del contenimento della spesa - articolo 1 c. 557 Legge 296/2006: riduzione della spesa rispetto al valore medio del triennio 2011/2013;
- Decreto Legislativo 165/2001 articolo 34 modificato dall'articolo 5 Decreto Legislativo 90/2014 convertito in Legge 114/2014: le assunzioni a tempo determinato superiori a 12 mesi sono subordinate alla verifica del ricollocamento del personale in disponibilità;
- Ai sensi dell'articolo 3-bis, del decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, nel testo introdotto dalla Legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali possono

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

organizzare e gestire, in forma aggregata, selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie: tale modalità assunzionale può essere attivata sia per i profili ordinari che per quelli derivanti dalle esigenze di attuazione del PNRR.

Evidenziata la necessità di reperire con urgenza personale presso le Scuole dell'Infanzia per supplire al personale di ruolo assente dal servizio in conservazione del posto e rilevata l'assenza di proprie graduatorie attive per pari profilo professionale per sopperire alla suddetta esigenza sostitutiva, si ritiene necessario individuare una procedura di reclutamento che, in tempi celeri, consenta di individuare il personale da assumere per le supplenze brevi, al fine di garantire il regolare svolgimento del servizio: la messa a disposizione (MAD) è una nuova modalità prevista dalla normativa scolastica italiana, che permette di presentare una candidatura spontanea e informale per accedere a ruoli di supplenza.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con i decreti direttoriali n. 40 del 14/03/2025 e n. 59 del 25/03/2025, ha assegnato per l'Ambito territoriale della Lomellina, a seguito di manifestazione di interesse (approvata con deliberazione Giunta Comunale n. 276 del 10/10/24, dove l'Amministrazione Comunale si impegnava alle assunzioni a tempo determinato), n. 4 Funzionari Psicologi e n. 2 Funzionari Educatori da assumere a tempo determinato per 3 anni dal 01/09/2025, previa istituzione dei relativi posti nella Dotazione Organica dell'Ente.

I concorsi saranno gestiti a livello centrale e le assunzioni saranno completamente finanziate dal Ministero. Le assunzioni saranno effettuate subordinatamente a formali atti di impegno da parte del soggetto erogatore, con la conseguente necessità di una variazione di bilancio per lo stanziamento delle risorse necessarie .

Annualità 2025				
Area	**N.**	**PROFILO**	**TIPOLOGIA INCARICO**	**UTILIZZO BUDGET ANNO 2025**
Istruttori	**2**	**Maestro Scuola Materna**	**M.A.D.**	**73.132,74**
Funzionari/ EQ	**4**	**Funzionario Psicologo**	Adesione manifestazione d'interesse per le azioni di incremento della capacità degli Ambiti Territoriali Sociali di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un'ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà - Triennio 2025-2027	**I costi del personale assunto dagli ATS a tempo determinato gravano sul PN Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027 per l'intero triennio dell'assunzione**
Funzionari/ EQ	**2**	**Funzionario Educatore**	Adesione manifestazione d'interesse per le azioni di incremento della capacità degli Ambiti Territoriali Sociali di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un'ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà - Triennio 2025-2027	**I costi del personale assunto dagli ATS a tempo determinato gravano sul PN Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027 per l'intero triennio dell'assunzione**
Funzionari/ EQ	**1**	**Specialista in Attività Amministrative e Contabili**	**Tempo determinato Portavoce del Sindaco Art. 90 Tuel. Tempo determinato 18 ore**	**€ 18.339,26**
Dirigenti	**1**	**Dirigente Tecnico (Riorganizzazione)**	**Incarico articolo 110, comma 1 (*)**	**€ 66.979,04**
Totale				**€ 158.451,04**
Spesa anno 2009 per gli enti locali in regola con la riduzione della spesa di personale di cui al c. 557 L. 296/2006				**515.940,43**
Residuo				**357.489,39**

(*) Con deliberazione di G.C. n. è stato approvato il nuovo assetto della macrostruttura organizzativa dell'Ente con la suddivisione del Settore Servizi Tecnici e del Territorio in due Settori, "Governo del Territorio e attività economiche" e "Città Pubblica".

Per la copertura della funzione dirigenziale relativa al Settore "Città Pubblica", per l'attuazione dei progetti del PNRR e degli altri progetti strategici intersettoriali, l'indirizzo è quello di ricorrere alla facoltà prevista dall'art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

9. Monitoraggio delle spese di personale per il triennio 2025-2027

Le spese di personale, come definite dall'articolo 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, relativamente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto, verranno costantemente monitorate, nel corso del triennio 2024-2026, ai fini del rispetto della spesa potenziale massima.

La spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite non potrà essere superiore, in ogni caso, al valore limite della spesa del personale consentito dalla Legge per gli enti locali (media spesa sostenuta nel triennio 2011-2013 pari a € 15.616.841,24).

Sebbene questo Comune rientri tra gli enti virtuosi che, nel corso del corrente esercizio, possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato, va evidenziato che numerosi interventi in dottrina e alcune recenti posizioni interpretative della magistratura contabile hanno posto l'accento sull'esigenza, al fine di assicurare il corretto calcolo della capacità assunzionale, di verificare l'ammontare delle entrate correnti dell'ente sul cui volume, su base triennale e in rapporto alla dimensione demografica, viene ad essere individuata la collocazione tra gli enti più o meno virtuosi.

Ciò al fine di verificare la possibilità di «sopportare e supportare» il livello di spesa di personale, attuale e futuro, dell'ente.

Detta spesa, infatti, incide non indifferentemente sulla tenuta complessiva del bilancio atteso che, in particolare per il personale a tempo indeterminato, la stessa verrà meno solo con la cessazione del rapporto di lavoro da cui originano le relative obbligazioni di pagamento.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

Ne consegue che l'amministrazione, nell'aggiornare il Piano triennale di fabbisogno di personale, deve avere ben chiara la ricaduta pluriennale dell'utilizzo delle proprie capacità assunzionali in relazione alla possibilità del proprio bilancio di sostenere gli oneri derivanti dal mantenimento nel tempo dei livelli occupazionali (pregressi e conseguenti ai nuovi reclutamenti).

Nell'ottica di un necessario approccio prudenziale alle politiche di reclutamento è necessario evidenziare che, anche laddove l'ente, rispetti i vincoli di finanza pubblica e abbia a disposizione capacità assunzionale, anche per lavoro flessibile, non necessariamente potrà utilizzarla, in quanto l'andamento complessivo della gestione di bilancio potrebbe far emergere squilibri tutt'altro che temporanei e derivanti da criticità, prevedibili o intervenute, o, ancora, dovute a situazioni straordinarie.

In tali circostanze, infatti, la scelta di assumere nuovo personale in assenza di una effettiva capacità di mantenere un equilibrio strutturale finirebbe per tradursi in un ulteriore appesantimento della spesa corrente dell'ente con effetti duraturi anche sui saldi.

In conseguenza occorre valutare attentamente la capacità dell'ente di poter mantenere nel tempo un volume di entrate correnti tale da poter sostenere non solo gli oneri dei livelli occupazionali attuali ma anche quelli ulteriori derivanti dal possibile esercizio delle facoltà assunzionali a disposizione in relazione alla fascia di appartenenza di cui al Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, attuativo dell'articolo 33, considerato che un eventuale incremento delle spese di personale potrebbe comportare serie criticità in riferimento all'obiettivo del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio.

Il Piano di reclutamento simula la presenza del personale interessato per l'intero anno, per ciascun anno considerato: in realtà la presenza in servizio sarà scaglionata nell'arco dell'anno per l'andamento delle cessazioni e delle assunzioni.

Il bilancio, quindi, correttamente prevede un bilanciamento tra entrate e uscite di personale che consentirà di reclutare le nuove figure professionali, monitorando costantemente l'andamento della spesa e le necessità di finanziamento della spesa di personale, senza bloccare somme importanti destinabili ad altre necessità di bilancio.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
ANDREA CEFFA il 18/07/2025 11:31:54, ARMANDO PASSARO il 17/07/2025 17:52:41
GIORGIO FAZIO il 16/07/2025 11:36:37 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025

COMUNE DI VIGEVANO

PROVINCIA DI PAVIA

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

VERBALE N. 21 DEL 15/7/2025

Oggetto: 3° Aggiornamento "Piano integrato di attività ed organizzazione anni 2025-2027 - Sottosezione di programmazione del piano triennale dei fabbisogni del personale"

In data odierna, il Collegio dei Revisori così composto:
Dott. Antifora Roberto;
Dott. Beneggi Tiziano
Dott. Damnotti Alessandro

si è riunito in forma di teleconferenza a distanza per esprimere il proprio parere sulla documentazione ricevuta in data ed esaminare il "Primo aggiornamento della Sottosezione di programmazione piano integrale dei fabbisogni di personale 2025-2027" inclusa nel "Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027" del Comune di Vigevano.

Il Presidente, constatato che tutti i membri sono collegati e che gli stessi hanno ricevuto tutti i documenti in data 7/7/2025 e quindi hanno potuto esaminare, presso le rispettive sedi, tutta la documentazione relativa all'ordine del giorno, dichiara aperta la seduta.
Visto l'articolo 6 del Decreto Legge n. 80 del 09/06/2021 convertito con modificazioni della Legge 113 del 06/08/2021;

-tenuto conto della capacità assunzionale articolo 33 comma 4, Decreto Legge 34/2019 e DPCM 17/3/2020 così come indicata nella tabella inviata al Collegio e della dotazione organica approvata dalla Giunta con deliberazione n. 67 del 31/3/2016;
-considerato che il valore soglia del rapporto tra la spesa per il personale e le entrate correnti si mantiene al di sotto del valore più basso e che tale valore rientra nei parametri di virtuosità;
- preso atto che dal 1° gennaio 2025 viene meno l'applicazione della Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020 e che, pertanto i Comuni devono, semplicemente, verificare il loro posizionamento all'interno delle fasce delineate dalla tabella 1 e dalla Tabella 3 in base alla propria consistenza demografica. Sono venuti meno i limiti finora previsti del contenimento degli aumenti in una soglia percentuale della spesa del 2018 e gli enti virtuosi possono aumentare la spesa di personale e, quindi, effettuare nuove assunzioni a condizione che rimangano all'interno della soglia senza più tenere conto degli incrementi progressivi finora sanciti dalla Tabella 2, secondo i principi di prudenza;

- verificato che dalle tabelle pervenute al Collegio risulta:

Spesa di personale anno 2024	13.632.175,92
Spesa massima di personale	16.744.461,74
Incremento massimo	3.112.285,82
Acquisizioni di personale previste	**913.751,10**

Tenuto inoltre conto che:
-risultano approvati nei termini di legge il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione ed il bilancio consolidato;
- la proposta risulta compatibile con il DUP;

Riproduzione del documento informatico firmato digitalmente da
TIZIANO BENEGGI il 15/07/2025 18:50:29 ALESSANDRO DAMNOTTI il 15/07/2025 14:56:37
ROBERTO ANTIFORA il 15/07/2025 13:53:15
ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
Protocollo Generale: 2025 / 74960 del 16/07/2025

-con la modifica proposta la spesa per il personale risulta nei limiti imposti dalle vigenti leggi con l'applicazione dei parametri e delle tabelle ivi previste;
-visto anche il parere espresso in ordine alla regolarità tecnica;
-accertato che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale sono improntati al rispetto di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 Legge 27/12/1997 n. 449.

il Collegio dei Revisori, **esprime parere favorevole**, per quanto di propria competenza, alle modifiche apportate con il secondo aggiornamento del "Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026".

La riunione si chiude previa redazione del presente verbale.
Vigevano, il 15/7/2025

Dott. Roberto Antifora
Dott. Beneggi Tiziano
Dott. Damnotti Alessandro

Riproduzione del documento informatico firmato digitalmente da
TIZIANO BENEGGI il 15/07/2025 18:50:29 ALESSANDRO DAMNOTTI il 15/07/2025 14:56:37
ROBERTO ANTIFORA il 15/07/2025 13:53:15
ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
Protocollo Generale: 2025 / 74960 del 16/07/2025

Proposta N. 2025/4236

Servizio Partecipate, Programmazione, Controllo di Gestione, Organizzazione, Performance

OGGETTO: TERZO AGGIORNAMENTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 LIMITATAMENTE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ TECNICA

Visto con parere FAVOREVOLE, art. 49 comma 1 del Decreto Legislativo 267 del 18/08/2000.

Vigevano, lì 16/07/2025

IL DIRIGENTE

FAZIO GIORGIO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 Decreto Legislativo n 82/2005 e successive modifiche e integrazioni)

Proposta N. 2025/4236

Servizio Partecipate, Programmazione, Controllo di Gestione, Organizzazione, Performance

OGGETTO: TERZO AGGIORNAMENTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 LIMITATAMENTE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ CONTABILE

Parere di regolarità contabile, FAVOREVOLE, articolo 49 comma 1 del Decreto Legislativo 267 del 18/08/2000.

Vigevano, lì 16/07/2025

IL DIRIGENTE

FAZIO GIORGIO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'articolo 21 Decreto Legislativo n 82/2005 e successive modifiche e integrazioni)

Città di Vigevano

Servizio Servizio Partecipate, Programmazione, Controllo di Gestione, Organizzazione, Performance

Certificato di Esecutività

Deliberazione N. 200 del 17/07/2025

Oggetto: TERZO AGGIORNAMENTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 LIMITATAMENTE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

Si certifica che, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i. la presente deliberazione è immediatamente eseguibile

Data Esecutività: 17/07/2025

Vigevano li, 18/07/2025

Sottoscritta
(BONARDI GIUSEPPINA)
con firma digitale

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
GIUSEPPINA BONARDI il 18/07/2025 11:43:40 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DI GIUNTA: 2025 / 200 del 17/07/2025