



**COMUNE DI FALOPPIO**  
*Provincia di Como*

**PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA PROPOSTA DI  
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE AVENTE AD OGGETTO:**

**“PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026/2028-  
RELATIVA ALLA SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO E  
ALLA SOTTOSEZIONE 3.3. PROGRAMMAZIONE PIANO DEI  
FABBISOGNO DI PERSONALE 2026/2028”**

*Parere ai sensi dell'art. 239, comma 1 lett. b), punto 1 del D.Lgs. 18/08/2000 n.267 e ss.mm.ii.*

**(Verbale n.1 del 03.02.2026)**

Il Revisore Unico dei Conti  
Dott.ssa Chiara Pentrella

**Comune di Faloppio**  
**Provincia di Como**  
**Verbale n. 1 del 03.02.2026**

**Parere dell'Organo di Revisione sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale, "Piano integrato di attività e organizzazione 2026/2028-relativa alla sezione 3 organizzazione e capitale umano e alla sottosezione 3.3. programmazione piano del fabbisogno di personale 2026/2028"**

*Parere ai sensi dell'art. 239, comma 1 lett. b), punto 1 del D.Lgs. 18/08/2000 n.267 e ss.mm.ii.*

**Oggetto:** Parere in merito alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: *"Piano integrato di attività e organizzazione 2026/2028-relativa alla sezione 3 organizzazione e capitale umano e alla sottosezione 3.3. programmazione piano del fabbisogno di personale 2026/2028"*

L'anno 2026 giorno 3 del mese di febbraio alle ore 15,50 il Revisore Unico dei Conti, nominato con delibera del Consiglio Comunale n.38 del 04.12.2023, nella persona della Dott.ssa Chiara Pentrella, che ha accettato la nomina per il triennio 2024-2026;

**RICEVUTO** in data 22.01.2026, tramite email, nota del 22.01.2026, la proposta di deliberazione della Giunta Comunale, avente ad oggetto: *"Piano integrato di attività e organizzazione 2026/2028-relativa alla sezione 3 organizzazione e capitale umano e alla sottosezione 3.3. programmazione piano del fabbisogno di personale 2026/2028"* e successivamente in data 23.01.2026 *documentazione integrativa;*

**VISTA** la deliberazione di Consiglio Comunale n.108 del 21.11.2025, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S) periodo 2026-2028 (art.170, comma 1, del D. Lgs n.267/2000);

**VISTA** la deliberazione di Consiglio Comunale n.34 del 29.12.2025, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S) periodo 2026-2028 aggiornato (art.170, comma 1, del D. Lgs n.267/2000);

**VISTA** la deliberazione di Consiglio Comunale n.35 del 29.12.2025, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2024";

**VISTA** la deliberazione di Consiglio Comunale n.14 del 13.05.2025, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2024";

**VISTA** la deliberazione di Giunta Comunale n.7 del 13.01.2025, approvazione della struttura organizzativa e indirizzi al conferimento degli incarichi di elevata qualificazione;

**VISTA** la deliberazione del Consiglio Comunale n.18 del 28.07.2025, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stata approvato l'Assestamento Generale e Salvaguardia Degli Equilibri per l'esercizio 2025 ai sensi degli artt.175, comma 8, e 193 del D.Lgs. 267/2000";

**VISTA** la di deliberazione di Consiglio Comunale n.9 del 21.03.2025, approvazione determinazione scaglioni e aliquote addizionale comunale Irpef anno 2025;

**VISTA** la deliberazione di Giunta Comunale n.37 del 02.04.2025, Approvazione Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025/2027;

**VISTA** la di deliberazione di Consiglio Comunale n.12 del 30.04.2025, approvazione tariffe tari anno 2025;

**VISTO** DL.n.80 /2021, convertito con modificazioni in legge n.113/2021”;

**VISTA** legge 30 dicembre 2025, n.199 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di bilancio 2026) (*G.U. n. 301 del 30 dicembre 2025 - Suppl. Ordinario Serie generale*);

**VISTA** la determinazione n.324 del 23.07.2024, n.125 del Reg. Area Tecnica, avente ad oggetto: *Servizio di gestione integrata della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro – triennio 2023-2025- GIG 9717906DB6 – Provvedimento a seguito di recesso del comune di Faloppio dall’Unione dei Comuni Lombarda Terre di Frontiera”;*

**VISTA** la deliberazione di Giunta Comunale n.71 del 05.09.2025, Approvazione modifica Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025/2027;

**VISTA** la proposta di deliberazione della Giunta Comunale, avente ad oggetto: *“Piano integrato di attività e organizzazione 2026/2028-relativa alla sezione 3 organizzazione e capitale umano e alla sottosezione 3.3. programmazione piano del fabbisogno di personale 2026/2028”;*

**PREMESSO** che l’art. 6, commi da 1- 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con le modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113 stabilisce che:

“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

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

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all’articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell’esperienza professionale maturata e dell’accrescimento culturale

conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

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

#### **VISTI inoltre:**

- l'art. 6, c. 5, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo”;
- l'art. 6, c. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”;
- l'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, il quale stabilisce che: “6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- l'art. 6, c. 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”;

- l'art. 6, c. 8, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: "8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane".

**DATO ATTO** che il Comune di Faloppio, alla data del 31 dicembre 2025 ha meno di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente 11,61 di cui n. 0 a tempo determinato;

### SITUAZIONE AL 31.12.2025

**Il personale in servizio escluso il Segretario Comunale è di 12 unità così suddivise:  
DOTAZIONE ORGANICA**

#### Situazione della Dotazione Organica al 31.12.2025

lavoratori/lavoratrici	Segretario	Area dei Funzionari e EQ	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Operatori	totale
donne	0	4	2	0	0	6
uomini	1	0	4	1	0	6
totale	1	4	6	1	0	12

Totale Donne	6	50,00%
Totale Uomini	6	50,00%
	12	100%

di cui	U	D
Con incarico di EQ	0	3

Dall'analisi della situazione attuale del personale dipendente si evince un sostanziale equilibrio di genere nella composizione delle categorie delle lavoratrici/ori.

Tale situazione rimane coerente anche tra gli amministratori di cui:

Sindaco: Uomo

Consiglio Comunale: n. 3 donne - n. 9 uomini

Giunta Comunale: n. 2 donne - n. 2 uomini

Il Comune di Faloppio alla data del 31/12/2025, conta una popolazione residente inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'art. 1, c. 2, L. n. 158/2017;

**VISTO** che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", il quale all'art. 1, c. 3 dispone: "3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legge n. 80 del 2021" e precisamente: "6. (...) con decreto del Ministro per la pubblica

amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”.

**RILEVATO** che, ai sensi dell'art. 2, D.P.R. n. 81/2022, “1. Per gli enti locali di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.”

**VISTO** inoltre che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

**RILEVATO** che il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

- all'art. 1, c. 3, che “Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.”;
- all'art. 1, c. 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava “Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.”, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;
- all'art. 2, c. 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

**PRESO ATTO** che il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, il quale reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

**PRESO ATTO** inoltre che il suddetto decreto dispone:

- all'art. 2, c. 2, che “Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g),

del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.”;

- all’art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che “Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell’articolo 6, comma 1.”
- all’art. 7, c. 1, che “Ai sensi dell’articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all’articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.”
- all’art. 8, c. 2, che “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;
- all’art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

**CONSIDERATO** che il 17 gennaio 2023, con delibera n. 7, l’Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC ha approvato il Piano nazionale anticorruzione 2022 (d’ora in poi anche PNA-2022);

**CONSIDERATO** che:

- la legge 190/2012 impone a ciascuna amministrazione, ogni anno, l’approvazione di un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT);
- il Responsabile anticorruzione deve elaborare e proporre lo schema di PTPCT;

**CONSIDERATO** che con il PNA-2022 (par. 10, rubricato Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, pag. 58 e seguenti) l’ANAC ha confermato le semplificazioni già previste relative ai comuni con popolazione inferiore a 5.000 e 15.000 abitanti, e introdotto le nuove semplificazioni rivolte a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, con riferimento sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio;

**CONSIDERATO** che, secondo l’indirizzo dell’ANAC, le semplificazioni valgono per gli strumenti di programmazione che ogni amministrazione o ente è chiamato ad adottare, sia esso Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – PTPCT o sezione del Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO;

**CONSIDERATO**, dunque, che le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell’organo di indirizzo, e che ciò può avvenire solo se nell’anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione;

**CONSIDERATO**, infine, che secondo le disposizioni del PNA-2022 si può confermare, nel triennio, la programmazione dell’anno precedente purché in quest’ultimo anno:

- non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;

**CONSIDERATO** che, sulla base dell'attuale quadro normativo di riferimento, e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 del Comune di Faloppio ha il compito essenziale di fornire, in modo organico, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani;

**RICHIAMATI, rispettivamente:**

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che prevede quanto segue: *“2. 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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all' articolo 35, comma.*
- 2. *Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*
- 3. *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, 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, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;*
- l'art. 39 della Legge n. 449/1997, ai sensi del quale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 482/1968;
- l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), il quale prevede che a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i;
- l'art. 3, comma 10 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, ai sensi del quale il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti;

**RICHIAMATA** la propria deliberazione n. 75 del 4.12.2023, esecutiva ai sensi di legge, con la quale si prendeva atto del personale dipendente che, per effetto del recesso unilaterale del Comune di Faloppio dall'Unione, sarebbe transitato nella costituenda pianta organica di questo Ente con decorrenza 01.01.2024;

**RILEVATO** che il D.P.R. del 30.06.2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, ha decretato che è assorbito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tra l'altro, il piano dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del d.lgs. 165/2001;

**CONSIDERATO** che con il Decreto 08.05.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018;

**CONSIDERATO** che ai sensi dell'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25.05.2017, n. 75: *“Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici”*;

**VISTO** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e successive modifiche; - il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, e successive modifiche;

**VISTA, in particolare, la SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 40 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale, né versa in una situazione di squilibri strutturali del bilancio indicata nell'art. 243-bis del TUEL.
- l'Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e, pertanto, nel piano occupazionale 2026-2028 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- l'Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

**RICHIAMATO** il Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) 2026/2028 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.34 del 29.12.2025;

**VISTO** il D.L. n. 34/2019, convertito con legge 28.06.2019, n. 58, il quale ha introdotto una significativa modifica del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over, e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, prevedendo in particolar modo all'art. 33, comma 2, che *“a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per*

tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia”;

**VISTO** altresì il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica del 17.03.2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27.04.2020, che individua i valori soglia del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, e le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per il Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

**DATO ATTO** che con delibera della Giunta Comunale n. 7 del 13.01.2025 è stata modificata la struttura organizzativa dell'ente, riducendo a 5 le aree organizzative in cui è organizzato il Comune di Faloppio a far data dal 01.02.2025;

**EVIDENZIATO appresso** l'organico del personale in servizio al 01.01.2026 a tempo indeterminato al quale, ai fini della determinazione della dotazione organica va aggiunto il personale da assumere sulla base della PTFP 2026-2028, suddiviso per area di assegnazione e categoria di inquadramento di seguito gli allegati indicato nel prospetto:

<b>AREA AFFARI GENERALI</b>					
<b>Figura professionale</b>	<b>Area</b>	<b>Tipo di rapporto</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>	<b>Importo</b>
Funzionario Amministrativo Contabile	Funzionario Ex D3	Tempo pieno	X		42.333,61
Istruttore Amministrativo Contabile	Istruttore Ec C3	Tempo pieno	X		36.004,90
Istruttore Amministrativo Contabile	Istruttore	Tempo pieno	X		34.185,20
Istruttore del Servizi Amministrativi e Culturali	Istruttore Ex C3	Tempo parziale 61,11%	X		34.003,03
<b>AREA DEMOGRAFICA, SERVIZI CIMITERIALI E INFORMATIVI</b>					
<b>Figura professionale</b>	<b>Area</b>	<b>Tipo di rapporto</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>	<b>Importo</b>
Funzionario Amministrativo Contabile	Funzionario	Tempo pieno	X		50.623,94
Istruttore Amministrativo Contabile	Istruttore Ex C2	Tempo pieno	X		34.950,36
<b>AREA ECONOMICO FINANZIARIA</b>					
<b>Figura professionale</b>	<b>Area</b>	<b>Tipo di rapporto</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>	<b>Importo</b>

Funzionario Amministrativo Contabile	Funzionario Ex D5	Tempo pieno	X		46.111,46
Istruttore Amministrativo Contabile	Istruttore Ex C4	Tempo pieno	X		36.396,52
Funzionario Amministrativo Contabile	Istruttore	Tempo pieno		X	35.596,07
<b>AREA TECNICA</b>					
<b>Figura professionale</b>	<b>Area</b>	<b>Tipo di rapporto</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>	<b>Importo</b>
Funzionario Tecnico	Funzionario	Tempo pieno		X	44.737,56
Istruttore Tecnico	Istruttore	Tempo pieno	X		34.185,20
Istruttore Tecnico	Istruttore	Tempo pieno		X	17.092,60
Istruttore Amministrativo Contabile	Istruttore	Tempo pieno	X		34.185,20
Operaio professionale	Operatore esperto Ex B3	Tempo pieno	X		32.269,30
<b>AREA VIGILANZA</b>					
<b>Figura professionale</b>	<b>Area</b>	<b>Tipo di rapporto</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>	<b>Importo</b>
Agente Polizia Locale	Istruttore	Tempo pieno	X		36.800,74
Agente Polizia Locale	Istruttore	Tempo pieno		X	30.019,15
			<b>12</b>	<b>4</b>	

**EVIDENZIATO** che successivamente l'organico del personale in servizio verrà modificato come segue:

### PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026/2028

#### ANNO 2026 Area Tecnica

	<b>Figura professionale</b>	<b>Area</b>	<b>Tipo di rapporto</b>	<b>Anno copertura</b>	<b>Modalità e requisiti</b>	<b>NOTE</b>
<b>1</b>	Funzionario Tecnico	Funzionario ed Elevata Qualificazione	Contratto a tempo indeterminato e pieno	2025/2026	Diploma di laurea in architettura, ingegneria civile o ambientale o pianificazione urbanistica o titoli equipollenti	Sostituzione di equivalente figura cessata per dimissioni volontarie il 15.12.2025. Il posto verrà coperto tramite utilizzo della graduatoria del Comune di Cadorago. L'assunzione avverrà presumibilmente a partire dal 01.03.2026
<b>2</b>	Istruttore Tecnico	Istruttori	Contratto a tempo indeterminato e pieno	2026	Diploma di geometra o diploma di istruzione tecnica per il settore	Il posto verrà coperto tramite mobilità o concorso pubblico. L'assunzione è programmata nel

					tecnologico, ad indirizzo Costruzioni Ambiente e Territorio (CAT) di cui al DPR n. 88/2010, o equipollente	secondo semestre 2026
--	--	--	--	--	--	-----------------------

#### Area Vigilanza

	Figura professionale	Area	Tipo di rapporto	Anno copertura	Modalità e requisiti	NOTE
3	Agente di Polizia Locale	Istruttore	Contratto a tempo indeterminato e pieno	2026	Diploma di scuola secondaria di secondo grado	Il posto verrà coperto tramite concorso. Si programma l'assunzione a partire dal 01.03.2026

#### ANNO 2027 Area Finanziaria

	Figura professionale	Area	Tipo di rapporto	Anno copertura	Modalità e requisiti	NOTE
4	Funzionario amministrativo Contabile	Funzionario ed Elevata Qualificazione	Contratto a tempo pieno e indeterminato	2027	Laurea in economia e commercio o giurisprudenza e titoli equipollenti	Il posto verrà coperto tramite mobilità o concorso pubblico.

#### ANNO 2028 Nessun intervento

**DATO ATTO** che l'andamento della spesa per il personale a tempo indeterminato, comprensivo di oneri e IRAP, per il triennio 2026/2028 sarà il seguente:

- Anno 2026: € 619.771,68;
- Anno 2027: € 734.331,73;
- Anno 2028: € 737.091,25;

**ATTESO** che con la predetta programmazione di evidenza che vengono istituite due nuove figure: una di Funzionario Amministrativo Contabile, area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, presso l'Area Economico-Finanziaria, ex categoria CD, e una di Istruttore Tecnico, Area degli Istruttori, presso l'Area Tecnica ex Categoria C. Tale ultima assunzione viene programmata per il secondo semestre 2026, mentre l'assunzione del funzionario è programmata nel 2027. Risultano vacanti le figure di Funzionario Tecnico, a seguito delle dimissioni del precedente dipendente avente medesimo profilo professionale, che si prevede di perfezionare a partire dal 01.03.2026 e quella di Agente di Polizia Locale, indetta nel 2026, le cui procedure concorsuali sono in corso e si prevede di concludere entro il mese di febbraio 2026, con l'assunzione del nuovo dipendente a partire dal mese di marzo 2026;

**VISTA** la ricognizione della consistenza di personale, al fine di rilevare eventuali situazioni di soprannumero e/ eccedenza, si riporta quanto segue:

L'art. 33, commi 1, 2 e 3, del D.Lgs.165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. 183/2011 prevede quanto segue:

*“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'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.*

*2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

*3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*

In base alle disposizioni di cui sopra, occorre procedere anche per il 2025 con la ricognizione degli eventuali esuberi di personale.

Per soprannumero si intende in questa sede la situazione per la quale il personale in servizio supera la dotazione organica in tutte le categorie e non vi sono posti liberi perché manca un fabbisogno oppure perché non vi è capacità assunzionale o vi sono altre limitazioni.

Per eccedenza si intende invece la situazione per la quale il personale in servizio supera la dotazione organica solo in alcune categorie e quindi il personale potrebbe essere riconvertito e inserito in una delle categorie nelle quali vi sono posti liberi perché vi è un fabbisogno e le norme lo consentono.

La condizione di eccedenza deve essere rilevata in relazione sia alle esigenze funzionali sia alla situazione finanziaria dell'ente, con riferimento alla impossibilità di rispettare i vincoli in tema di bilancio e di spesa di personale.

Con riferimento alla verifica di situazioni di soprannumero, si attesta che non vi è personale comunale extra dotazione organica. Il posto in dotazione organica del personale assunto con rapporto di lavoro a tempopieno e che successivamente ha richiesto ed ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, è stato mantenuto a tempo pieno, in virtù del diritto soggettivo perfetto che gli stessi vantano a ri-espandere il rapporto di lavoro a tempo pieno: ne consegue che anche per queste fattispecie non si profilano situazioni di soprannumero. Non vi sono dipendenti a tempo determinato.

Per quanto concerne l'esame di eventuali situazioni di eccedenza di personale in relazione sia alle esigenze funzionali, sia alla situazione finanziaria dell'ente si evidenzia quanto segue:

#### ***esigenze funzionali***

- l'esame della dotazione organica in relazione alle esigenze funzionali della struttura comunale, secondo quanto previsto dalle Linee guida ministeriali, è un accertamento che compete ai Responsabili dei Settori / Servizi cui sono attribuite la direzione degli stessi e ai quali sono assegnate risorse sia economiche sia di organico;
- i Responsabili hanno proceduto per le vie brevi in conferenza Responsabili con il Segretario Generale ad evidenziare il fabbisogno di organico per il Settore/Servizio di competenza e non sono emerse eccedenze, anzi si è più volte segnalata la cronica carenza di personale che in alcuni casi genera situazioni di lavoro arretrato di una certa consistenza;
- non sono programmati processi di esternalizzazione di servizi/funzioni e/o forme di gestione ed erogazione dei medesimi diverse da quelle in essere; 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;
- non si rilevano situazioni di eccedenza di personale e, conseguentemente, non si rende necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33.

## **SITUAZIONE FINANZIARIA DELL'ENTE**

La spesa di personale rimane invariata in conformità a quanto richiesto dalla vigente normativa, in particolare dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della Legge 296/2006 (Finanziaria 2007), come riformulato dal D.L. 90/2014, convertito in legge, e anche per l'anno 2025, pertanto si invita a mantenere l'invarianza della spesa del personale.

Con l'introduzione delle nuove disposizioni di cui al D.M. del 17.03.2020, in attuazione delle previsioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni con L. 58/2019, dal 20 aprile 2020 il parametro di riferimento per le assunzioni di personale non è più la spesa media di personale del triennio 2011/2013, ma la percentuale derivante dal rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, raffrontata con i valori soglia per fascia demografica indicati nello stesso D.M. e che per gli enti considerati "virtuosi" è prevista la possibilità di incrementare annualmente la spesa di personale per le annualità dal 2020 al 2024, nel rispetto delle percentuali di incremento annue previste all'art. 5, comma 1, del decreto, incremento di spesa che, ai sensi dell'art. 7, comma 1, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di personale previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge 296/2006.

L'Ente non è dissestato, né strutturalmente deficitario come risulta dalle scritture contabili e, alla luce di quanto sopra, neppure in relazione alla situazione finanziaria di questo Comune, si evidenziano situazioni di eccedenze di personale.

In conclusione è accertato che l'attuale dotazione organica comunale non presenta situazioni di soprannumero o eccedenza, né in relazione alle esigenze funzionali, né in relazione alla situazione finanziaria complessiva e, conseguentemente, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. 165/2001.

In quanto sopra consta la ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33 del D.Lgs. 165/2001), al fine di disporre di un quadro aggiornato e utile per poter determinare il fabbisogno di personale annuale e pluriennale.

**RICHIAMATO** il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi comunali, approvato con propria deliberazione della Giunta Comunale n.5 del 29.01.2024 e successive modifiche;

**RICHIAMATO** altresì il C.C.N.L. vigente relativo al personale del comparto Regioni-Autonomie Locali, approvato in data 16/11/2022;

**CONSIDERATA** la consistenza di personale presente alla data del 01.01.2026 nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

**Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;

**Sottosezione 3.2: organizzazione del lavoro agile**

## **FONTI NORMATIVE**

La parità tra donne e uomini è uno dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, principio comune e condizione imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale. La Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro", i Decreti Legislativi n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive" e n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano di Azioni Positive per la <rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne>.

**VISTO** il Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 Novembre 2005 n. 246" raccoglie e unifica buona parte delle norme in materia di promozione delle pari opportunità, prevenzione e contrasto delle discriminazioni per motivi sessuali, prevedendo all'articolo 48 la predisposizione da parte delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, Comuni ed Enti Pubblici non economici di <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. Detti piani favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale>. La mancata predisposizione del Piano, da sottoporre a parere preventivo e obbligatorio della Consigliera di Parità competente per territorio, è sanzionata ex articolo 6, comma 6, D.lgs. n. 165/2001 con il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Il Piano di Azioni Positive rappresenta, dunque, un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice e operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Con l'obiettivo di valorizzare le risorse umane di questo Ente Locale, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, viene predisposto per il Triennio 202/2026 un Piano di Azioni Positive teso ad assicurare il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori e assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

Le disposizioni riguardanti il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione (Legge 7 agosto 2015, n.124; Legge 22 maggio 2017, n. 81; Direttiva n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione pubblica – recante le linee guida sul lavoro agile nella PA) così come quelle sul telelavoro, sono rimaste per lungo tempo sostanzialmente inattuatae o poco apprezzate nella quasi totalità degli enti locali. Il Comune di Faloppio, nel periodo "pre-pandemico", non si era dotato né di un regolamento sul lavoro da remoto, né sul lavoro agile di cui alla L. 22 maggio 2017, n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato". Con il Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante "Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" il lavoro agile/smart working diviene, in ragione di esigenze di carattere sanitario, la modalità necessaria e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina totalmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017, viene prevista, infatti, tra l'altro la possibilità di prescindere dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. In tale situazione emergenziale il Comune di Faloppio non si è avvalso del lavoro agile in adesione al disposto dell'art. 87, decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18 "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2020, n.27) che ha costituito la disciplina di riferimento nel periodo emergenziale. Durante il periodo 23 marzo 2020 - 01 maggio 2020 (cosiddetta fase 1 dell'emergenza epidemiologica da COVID-19), l'amministrazione ha attuato il lavoro agile a livello tecnologico. Per consentire una migliore applicazione e regolamentazione del lavoro agile, in vista di

una futura eventuale riapertura della fase emergenziale, ci si propone di attuare una mappatura delle attività da svolgere in modalità di lavoro agile, finalizzata all'individuazione, sulla base anche dell'esperienza e dei risultati afferenti all'annualità 2020, delle attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultino essere, allo stato, possibile da svolgere in lavoro agile considerata l'attuale organizzazione del lavoro, le competenze del personale assegnato e le dotazioni tecnologiche disponibili. Il c.d. POLA "Piano Organizzativo del Lavoro Agile" introdotto per la prima volta dall'art. 263 del decreto legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020 n. 77, individua le modalità attuative del lavoro agile garantendo che i dipendenti coinvolti non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera; definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Il Comune di Faloppio, in considerazione dell'evoluzione normativa nazionale, non ha allo stato attuale, approvato tale Piano. L'applicazione del lavoro agile per come sopra descritta cessa alla luce degli interventi ministeriali nel frattempo intervenuti. Con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 "Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni" (G.U. n. 244 del 12/10/2021), all'art.1 viene, infatti, stabilito che "A decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza". Il successivo Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica dell'8 ottobre 2021 (G.U. n. 245 del 13/10/2021) sulle "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" ha stabilito: 1) che in attuazione del DPCM del 23 settembre 2021, le pubbliche amministrazioni entro i quindici giorni successivi al 15 ottobre -e quindi entro il 30 ottobre 2021-adoptano le successive misure organizzative organizzando le attività degli uffici prevedendo il rientro in presenza di tutto il personale; 2) che comunque da subito -e quindi dal 15 ottobre 2021-deve essere prevista la presenza in servizio del personale preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office). Il predetto decreto ha previsto inoltre, all'art. 1 co.3, che a far data dal 30/10/2021, "nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera c), del decreto- legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)", l'accesso al lavoro agile potrà essere autorizzato esclusivamente nel rispetto di precise condizionalità e comunque sulla base di un accordo individuale, facendo di fatto cessare l'applicazione derogatoria del lavoro agile. In data 9 maggio 2022, è stato siglato tra A.Ra.N. e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Funzioni Centrali il nuovo CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali - triennio 2019/2021: il nuovo contratto collettivo in parola contiene la disciplina del "Lavoro a Distanza" suddivisa a sua volta tra "Lavoro Agile" e "Altre forme di lavoro a distanza -Lavoro da remoto". I due istituti differiscono, sostanzialmente, sotto alcuni considerevoli aspetti: 1. orario e luogo di lavoro: a) il lavoro agile si configura come una modalità di prestazione lavorativa organizzata per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. Solo ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività; b) Il lavoro da remoto invece, è prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, e si realizza attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa; 2. strumentazione tecnologica: a) nel lavoro agile gli strumenti tecnologici necessari allo svolgimento della prestazione

lavorativa sono “di norma, forniti dall’amministrazione”; b) nel lavoro da remoto la prestazione si realizza “con l’ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall’amministrazione”; 3. sicurezza sul lavoro: a) nel lavoro agile “il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell’Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l’amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia”; b) nel lavoro da remoto “L’amministrazione ... è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica”. I due istituti del lavoro non in presenza, dunque, designano due modalità di effettuazione della prestazione lavorativa ben distinte tra loro: 1) il primo, “lavoro agile”, profila un lavoro svincolato da precisi vincoli di orario e luogo e caratterizzato da attività di natura prevalentemente progettuale anche a contenuto amministrativo; 2) il secondo, “lavoro da remoto”, comporta invece, tenuti fermi gli obblighi riguardanti l’orario di lavoro, una modifica sostanzialmente circoscritta al solo luogo di adempimento della prestazione lavorativa - diverso dalla sede dell’ufficio. A seguito della recentissima adozione del nuovo CCNL Funzioni locali (che come da prassi è solito mutuare molti dei contenuti propri del comparto Funzioni Centrali) l’Amministrazione introdurrà una propria disciplina dell’istituto del “Lavoro agile e del Lavoro da Remoto”, fermo restando che, in caso di mancata adozione della disciplina regolamentare di cui trattasi, troverà applicazione direttamente la disciplina normativa recata (D.L. 19 maggio 2020, n. 34 e s.m.i.).

**Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:** ai sensi dell’art. 4, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e dà evidenza della capacità assunzionale dell’amministrazione, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

### **Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2026-2027-2028**

#### **Capacità assunzionali e spese di personale**

Nel corso degli ultimi decenni la politica di reclutamento del personale delle amministrazioni pubbliche è stata finalizzata a conseguire un duplice obiettivo: contenimento da un lato e riduzione in alcuni casi della spesa corrente del personale. Tali obiettivi derivano direttamente dall’appartenenza dell’Italia all’Unione Europea e sono stati trasfusi, con le recenti riforme costituzionali, anche nella Costituzione con la nuova formulazione dell’art. 117. In quest’ottica si devono inquadrare e si giustificano i ripetuti interventi del legislatore ordinario sul piano della spesa pubblica, atti a conformare in generale l’agire di tutte le pubbliche amministrazioni, e in particolare gli enti territoriali, secondo i principi di coordinamento della finanza pubblica.

La stessa Corte Costituzionale ha statuito che le misure riguardanti la spesa di personale sono inderogabili, in quanto il loro rispetto concorre ad assicurare (sotto forma di riduzione della componente corrente della spesa) il conseguimento degli equilibri complessivi di finanza pubblica. Infatti, secondo la Corte, la spesa per il personale, per la sua importanza strategica ai fini dell’attuazione del patto di stabilità interno (data la sua rilevante entità), costituisce non già una minuta voce di dettaglio, ma un importante aggregato della spesa di parte corrente, con la conseguenza che le disposizioni relative al suo contenimento assurgono a principio fondamentale della legislazione statale (Corte Cost. sent. 108/2011).

All'interno di questo quadro normativo si pone l'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 che stabilisce il meccanismo assunzionale attualmente vigente, non più fondato sul criterio del turn-over (spesa per assunzioni a tempo indeterminato nel limite di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, c.d. "turn-over al 100%"), bensì sul criterio della "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale.

Secondo tale criterio, la determinazione della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato si basa sulla individuazione di un limite complessivo di spesa misurato su "valori soglia", a differenza delle regole in materia di turn-over che portano alla definizione di un budget assunzionale spendibile nell'esercizio di riferimento. In altri termini, mentre la capacità assunzionale fondata sul criterio del turn-over si basa sulle risorse finanziarie che si liberano a causa delle cessazioni di personale, la regola della sostenibilità finanziaria si basa su una capacità assunzionale determinata dal rapporto tra la spesa di personale e "la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati".

I "valori soglia" del rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti sono poi declinati per fasce demografiche e percentuali invalicabili di incidenza, cosicché i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente la spesa del personale, per assunzioni a tempo indeterminato, in misura comunque non superiore al valore di incidenza definito per ciascuna fascia demografica (Corte dei conti – Sezione regionale di controllo del Veneto n. 180/2025/PAR).

### **Personale a tempo indeterminato**

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato, convivono due limiti di spesa di personale: la spesa massima sostenibile di cui all'art. 33 del d.l. n. 34/2019 e la spesa storica del personale a tempo indeterminato. Infatti, ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, così come modificati dal d.l. 90/2014, gli enti interessati, a decorrere dall'anno 2014, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, dovranno assicurare il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio della medesima spesa nel triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione (ovvero rispetto al valore medio del triennio 2011-2013). Secondo le Linee guida approvate dalla sezione delle Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 13/2015/INPR, considerate ancora vigenti per il calcolo della spesa di personale, sono individuate tra le componenti soggette al limite della media del triennio 2011/2013:

- Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;
- Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. n. 267/2000;
- Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2, d.lgs. n. 267/2000;
- Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro;
- Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada;
- IRAP;
- Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando;
- Spese per la formazione e rimborsi per le missioni.
- Sono invece da considerarsi escluse le componenti sottoelencate:

- Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati;
- Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno;
- Spese per la formazione e rimborsi per le missioni;
- Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- Eventuali oneri derivanti da rinnovi contrattuali pregressi;
- Spese per il personale appartenente alle categorie protette;
- Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- Incentivi per la progettazione;
- Diritti di rogito;
- Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT;
- Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente eventualmente da specificare caso per caso.

Per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, invece, l'unico limite vigente è quello stabilito dal d.l. 34/2019 che definisce un nuovo valore soglia da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

La percentuale del valore soglia prevista per i comuni di classe d) (comuni da 3.000 a 4.999 abitanti) in cui rientra il Comune di Faloppio è pari a 27,20%.

Il decreto interministeriale del 17.03.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", attuativo dell'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 stabilisce che si considerano:

- a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del d.lgs. n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Sono, invece, da considerare neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020, le seguenti spese:

- assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, D.L. n. 152/2021);
- assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734 e 735 L. Bilancio n. 234/2021);
- assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);
- assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021);
- stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n. 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);
- quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);

- assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, comma 69, legge n. 178/2020). Si veda in proposito la delibera Corte conti, Sez. controllo per il Veneto, delibera 15 aprile 2021, n. 105;
- stabilizzazione del personale impiegato presso i comuni dei crateri sismici ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020 a valere su risorse statali.

Sono poi esclusi dal computo delle spese del personale gli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali a far data dal CCNL 2019-2021 (art. 3, comma 4-ter, d.l. 36/2022).

La normativa sopra richiamata non ha comunque abrogato i vincoli di cui all'art. 1, comma 557 quater, della legge 27.12.2006, n. 296. Infatti, l'art. 7, comma 1, del dm 17.03.2020, prevede che *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa...”* sopra menzionato. L'eccezione espressa prevista dal decreto attuativo, che consente di neutralizzare tale voce di spesa, evidentemente, si giustifica per l'esigenza di preservare l'effettiva assunzione di personale a tempo indeterminato, in un contesto di *“sostenibilità finanziaria”* che mira a favorire *“l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145”* (così l'art. 33, primo comma, del d.l. n. 34/2019).

Per ragioni legate alla neutralità finanziaria della maggior spesa sostenuta per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivanti dall'esercizio delle facoltà assunzionali di cui all'art. 4 del dm 17 marzo 2020, ne è prevista, dunque, l'esclusione dal calcolo per la verifica della spesa di personale ai fini del rispetto del vincolo di contenimento della spesa di cui ai commi 557-quater e 562, della legge n. 296/2006. L'indicata normativa deve trovare, infatti, adeguato contemperamento con la disciplina successivamente introdotta dal citato d.l. n. 34/2019, mediante un meccanismo di sterilizzazione dell'impatto della maggior spesa rispetto all'aggregato di spesa storica (Corte dei conti – Sezione regionale di controllo del Veneto n. 180/2025/PAR).

### **Personale a tempo determinato**

Con riferimento alle tipologie contrattuali, l'art. 36, comma 1, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che l'ordinaria modalità di reclutamento delle pubbliche amministrazioni avviene solo con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Tuttavia, il principio di *“autorganizzazione”* delle amministrazioni pubbliche subirebbe un vulnus nel caso gli fosse preclusa la possibilità, in relazione alle esigenze istituzionali, di provvedere al fabbisogno di personale utilizzando anche forme di lavoro flessibili (contratti a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato, etc.).

Il vincolo di spesa e assunzionali per i contratti di lavoro flessibile è stato introdotto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 31.05.2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30.07.2010, n. 122, primo e secondo periodo che prevede che *“A decorrere dall'anno 2011, per pubbliche amministrazioni statali, le agenzie, ecc. (omissis) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni, ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'art. 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009”*.

Per il Comune di Faloppio non è stato possibile determinare la spesa sostenuta per il lavoro flessibile, dal momento che nell'anno 2009 faceva parte dell'Unione di Comuni Lombarda *“Terre di Frontiera”* cui aveva conferito tutto il personale dipendente. Per i casi nei quali si sia rilevata l'assenza o l'irrisorietà della spesa per i rapporti di lavoro flessibile, la sezione delle Autonomie della Corte dei Conti ha affermato che *“ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 8 del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi*

contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente" (Sezione delle Autonomie, deliberazione n. 1/SEZAUT/2017/QMIG). Conseguentemente, si individua quale limite per il lavoro flessibile la spesa che il Comune di Faloppio prevede di sostenere per l'anno 2026 (€ 24.749,46), necessaria a far fronte alla carenza di personale di ruolo in due servizi essenziali: l'Ufficio Tecnico e l'Ufficio Ragioneria. Senza tali interventi, infatti, l'ente si troverebbe sguarnito di figure fondamentali. Infatti, attualmente risulta carente del Responsabile dell'Area Finanziaria, nonché del Responsabile dell'Area Tecnica (limitatamente al mese di febbraio 2026), con il rischio di gravi pregiudizi per la funzionalità dell'ente. Inoltre, è indispensabile fornire un adeguato affiancamento al personale dell'Ufficio Edilizia Privata, in attesa effettuare l'assunzione di un'ulteriore unità di personale, per il disbrigo delle numerose pratiche arretrate, che si sono accumulate a causa dell'avvicinarsi del personale dell'ufficio causato dallo scioglimento dell'Unione di Comuni "Terre di Frontiera".

### Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026/2028 e Dotazione organica Consistenza del personale al 31.12.2025

<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>Dipendenti</b>
Dipendenti a tempo indeterminato	12	Dipendenti
Dipendenti a tempo determinato	0	Dipendenti
Dipendenti a tempo pieno	11	Dipendenti
Dipendenti a tempo parziale	1	Dipendenti

#### Classificazione del personale nelle categorie di inquadramento

I dipendenti al 31.12.2025, per un totale di 13, sono così classificati:

<i>dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari</i>	<b>3</b>	<i>Dipendenti</i>
<b>Di cui</b>		
Con profilo di Funzionario Amministrativo Contabile	3	Dipendenti
Con profilo di Funzionario Tecnico	0	Dipendenti
<i>dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori</i>	<b>8</b>	<i>Dipendenti</i>
<b>Di cui</b>		
con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile	5	Dipendenti
con profilo di Istruttore Tecnico	1	Dipendenti
con profilo di Istruttore dei Servizi Amministrativi e Culturali	1	Dipendenti
con profilo di Agente di Polizia Locale	1	Dipendenti
<i>dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti</i>	<b>1</b>	<i>Dipendenti</i>
<b>Di cui</b>		
Con profilo di Operario Specializzato	1	Dipendenti

#### Area Tecnica e Gestione del Territorio anno 2026

	<b>Figura professionale</b>	<b>Area</b>	<b>Tipo di rapporto</b>	<b>Anno copertura</b>	<b>Modalità e requisiti</b>	<b>NOTE</b>
<b>1</b>	Funzionario Tecnico	Funzionario ed Elevata Qualificazione	Contratto a tempo indeterminato e pieno	2025/2026	Diploma di laurea in architettura, ingegneria civile o ambientale o pianificazione urbanistica o titoli equipollenti	Sostituzione di equivalente figura cessata per dimissioni volontarie il 15.12.2025. Il posto verrà coperto tramite utilizzo della graduatoria del Comune di Cadorago
<b>2</b>	Funzionario Tecnico	Funzionario ed Elevata	Convenzione ex art. 23 CCNL	2025/2026	Incarico per 18 ore settimanali	Incarico quale Responsabile

		Qualificazione	2019-2021 con il Comune di Solbiate con Cagno		(periodo dicembre 2025-gennaio 2026)	dell'Area Tecnica
3	Funzionario Tecnico	Funzionario ed Elevata Qualificazione	Incarico ex art. 1 comma 557 legge 311/2004	2025/2026	Incarico per 12 ore settimanali (periodo febbraio 2026)	Incarico quale Responsabile dell'Area Tecnica
4	Funzionario Tecnico	Funzionario ed Elevata Qualificazione	Incarico ex art. 1 comma 557 legge 311/2004	2026	Incarico per max 12 ore settimanali	Incarico quale supporto all'Ufficio Edilizia Privata
5	Funzionario Tecnico	Funzionario ed Elevata Qualificazione	Incarico ex art. 1 comma 557 legge 311/2004	2026	Incarico per max 1 ore settimanali	RUP per i lavori di realizzazione della scuola primaria
6	Istruttore Tecnico	Istruttori	Contratto a tempo indeterminato e pieno	2026	Diploma di geometra o diploma di istruzione tecnica per il settore tecnologico, ad indirizzo Costruzioni Ambiente e Territorio (CAT) di cui al DPR n. 88/2010, o equipollente	Il posto verrà coperto tramite mobilità o concorso pubblico.

#### Area Finanziaria

	Figura professionale	Area	Tipo di rapporto	Anno copertura	Modalità e requisiti	NOTE
7	Funzionario amministrativo Contabile	Funzionario ed Elevata Qualificazione	Incarico ex art. 1, comma 557, l. 311/2004	2026	Incarico per max 12 ore settimanali	Incarico quale responsabile di area

#### Area Finanziaria anno 2027

	Figura professionale	Area	Tipo di rapporto	Anno copertura	Modalità e requisiti	NOTE
8	Funzionario amministrativo Contabile	Funzionario ed Elevata Qualificazione	Contratto a tempo pieno e indeterminato	2027	Laurea in economia e commercio o giurisprudenza e titoli equipollenti	Il posto verrà coperto tramite mobilità o concorso pubblico.

#### ANNO 2028

Nessun intervento

In conseguenza all'applicazione del Piano dei Fabbisogni del Personale, la dotazione organica del Comune di Faloppio sarà così composta:

<b>AREA AFFARI GENERALI - Organi istituzionali, Segreteria generale, Risorse umane (parte giuridica), Altri servizi generali, Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale, Interventi per le famiglie, Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali, Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale, Istruzione prescolastica, Altri ordini di istruzione non universitaria, Servizi ausiliari all'istruzione, Sport e tempo libero</b>					
Figura professionale	Area	Differenziale stipendiale	Tipo di rapporto	Coperto	Vacante

Funzionario Amministrativo Contabile	Funzionario	Ex D3	Tempo pieno	X	
Istruttore Amministrativo Contabile	Istruttore	Ex C3	Tempo pieno	X	
Istruttore Amministrativo Contabile	Istruttore	0	Tempo pieno	X	
Istruttore del Servizi Amministrativi e Culturali	Istruttore	Ex C3	Tempo parziale 61,11%	X	
<b>AREA DEMOGRAFICA, SERVIZI CIMITERIALI E INFORMATIVI - Elezioni e consultazioni popolari – Anagrafe e stato civile, Statistica e sistema informativi, Servizio necroscopico e cimiteriale</b>					
<b>Figura professionale</b>	<b>Area</b>	<b>Differenziale stipendiale</b>	<b>Tipo di rapporto</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>
Funzionario Amministrativo Contabile	Funzionario	0	Tempo pieno	X	
Istruttore Amministrativo Contabile	Istruttore	Ex C2	Tempo pieno	X	
<b>AREA ECONOMICO FINANZIARIA - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato, Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali, Fondo di riserva, Fondo crediti di dubbia esigibilità, Debito pubblico, Anticipazioni finanziarie, Risorse umane (parte economica)</b>					
<b>Figura professionale</b>	<b>Area</b>	<b>Differenziale stipendiale</b>	<b>Tipo di rapporto</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>
Funzionario Amministrativo Contabile	Funzionario	Ex D5	Tempo pieno	X	
Istruttore Amministrativo Contabile	Istruttore	Ex C4	Tempo pieno	X	
Funzionario Amministrativo Contabile	Istruttore	1	Tempo pieno		X
<b>AREA TECNICA -Gestione dei beni demaniali e patrimoniali, Ufficio Tecnico, Urbanistica e assetto del territorio, Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare, Tutela, valorizzazione e recupero ambientale, Rifiuti, Servizio idrico integrato, Viabilità e infrastrutture stradali, Fonti energetiche</b>					
<b>Figura professionale</b>	<b>Area</b>	<b>Differenziale stipendiale</b>	<b>Tipo di rapporto</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>
Funzionario Tecnico	Funzionario	0	Tempo pieno		X
Istruttore Tecnico	Istruttore	0	Tempo pieno	X	
Istruttore Tecnico	Istruttore	0	Tempo pieno		X
Istruttore Amministrativo Contabile	Istruttore	0	Tempo pieno	X	
Operaio professionale	Operatore esperto	Ex B3	Tempo pieno	X	
<b>AREA VIGILANZA - Servizio associato di Polizia Locale tra i Comuni di Uggiate con Ronago, Faloppio e Bizzarone</b>					
<b>Figura professionale</b>	<b>Area</b>	<b>Differenziale stipendiale</b>	<b>Tipo di rapporto</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>
Agente Polizia Locale	Istruttore	Ex C2	Tempo pieno	X	
Agente Polizia Locale	Istruttore	0	Tempo pieno		X
				<b>12</b>	<b>4</b>

**RICHIAMATO** il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, contenente il Piano triennale del fabbisogno del personale 2025/2027, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 37 del 02.04.2025, successivamente modificata con delibera n. 71 del 05.09.2025;

**RILEVATO** che le modifiche del piano triennale del fabbisogno di personale in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti

dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

**ATTESO** che nel corso dell'anno 2026 sono sopraggiunte le seguenti esigenze:

- Supporto all'Ufficio Edilizia Privata mediante incarico ex art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 per max 12 ore settimanali;
- Supporto all'Ufficio lavori pubblici mediante incarico ex art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 per max 1 ore settimanali (RUP lavori di realizzazione nuova scuola primaria);
- Supporto all'Ufficio Ragioneria mediante incarico ex art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 per max 12 ore settimanali;
- Previsione di una convenzione ex art. 23 CCNL 2019/2022 per il periodo dicembre 2025-gennaio 2026 per il passaggio di consegne al nuovo Responsabile dell'Area Tecnica;
- Incarico ex art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 per max 12 ore settimanali quale Responsabile dell'Area Tecnica nel periodo intermedio necessario alla presa in servizio del nuovo dipendente;

**CONSIDERATO** che la nuova capacità assunzionale è determinata quale rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti, come dimostrato nel prospetto Allegato E3, e che, nello specifico, il Comune di Faloppio è nella possibilità teorica di incrementare la propria spesa di personale, nell'anno 2025, di €. 281.562,24, con una spesa massima prevista di € 720.131,42;

**Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:  
verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**

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

<b>COMUNE DI</b>	Faloppio
<b>POPOLAZIONE</b>	4880
<b>FASCIA</b>	d
<b>VALORE SOGLIA PIU' BASSO</b>	27,20%
<b>VALORE SOGLIA PIU' ALTO</b>	31,20%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
<b>d</b>	<b>3000-4999</b>	<b>27,20%</b>	<b>31,20%</b>
e	<b>5000-9999</b>	<b>26,90%</b>	<b>30,90%</b>
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

**2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2**

	IMPORTI		DEFINIZIONI
<b>SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2024</b>		€ 438.569,18	definizione art. 2, comma 1, lett. a)

<b>ENTRATE ANNO 2022</b>	<b>RENDICONTO</b>	€ 2.720.448,49	€ 2.759.736,55	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
<b>ENTRATE ANNO 2023</b>	<b>RENDICONTO</b>	€ 2.597.224,19		
<b>ENTRATE ANNO 2024</b>	<b>RENDICONTO</b>	€ 2.961.536,98		
<b>FCDE ASSESTATA ANNO 2024</b>	<b>PREVISIONE</b>		€ 112.194,56	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>			<b>16,57%</b>	

### 3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	<b>IMPORTI</b>	<b>RIFERIMENTO D.P.C.M.</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	€ 438.569,18	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b>	€ 720.131,42	
INCREMENTO MASSIMO	€ 281.562,24	

Il rispetto del limite di spesa di personale verrà aggiornato ai valori del rendiconto di gestione dell'anno 2025 una volta approvato.

### I costi del fabbisogno di personale triennio 2026/2028 - IRAP esclusa

La spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni **2026/2028** è *inferiore* alla spesa potenziale massima come dimostrato dal quadro sotto riportato e quantificata ai sensi delle disposizioni contenute nel D.M. 17.03.2020:

		2026	2027	2028
<b>SPESA PERSONALE ESCLUSO IRAP</b>				
Buoni pasto		11.760,00 €	11.760,00 €	11.760,00 €
Rogito (macr. 101)		2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €
Straordinari elettorali a carico di altri enti		4.000,00 €	4.000,00 €	4.000,00 €
Straordinari		5.319,82 €	5.319,82 €	5.319,82 €
Missioni e trasferte		- €	- €	- €
Fondo Risorse Decentrate		35.752,29 €	31.782,18 €	30.772,66 €
Spese macr. 103 (es: formazione)		1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €
Lavoro flessibile (Ragioneria e Ufficio Tecnico)		22.749,66 €	- €	- €
Convenzione Comandante PL		6.320,83 €	6.320,83 €	6.320,83 €
<b>RIMBORSI CONVENZ.</b>				
	Segretario Comunale	- 24.544,91 €	- 51.462,96 €	- 53.836,10 €
	Biblioteca	- 11.259,56 €	- 11.259,56 €	- 11.259,56 €
<b>Risorse finanziate ad altri enti (elettorale, censimento, etc.)</b>				
		- 4.000,00 €	- 4.000,00 €	- 4.000,00 €
<b>FONDO CCNL</b>				
Diritti di rogito		- 2.000,00 €	- 2.000,00 €	- 2.000,00 €
F.P.V. Anno precedente (Fondo risorse decentrate)		- 19.356,44 €	- 16.395,85	- 15.386,33
F.P.V. Anno precedente (indennità di posizione)		10.453,63 €	13.090,17	20.943,68
<b>TOTALE</b>		<b>618.815,80 €</b>	<b>684.285,19 €</b>	<b>689.765,57 €</b>
LIMITE SPESA facolta assunzionale		<b>720.131,52 €</b>	<b>720.131,52 €</b>	<b>720.131,52 €</b>
DIFFERENZA		101.315,72 €	35.846,33	30.365,95
<b>RESIDUA CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>		<b>101.315,72 €</b>	<b>35.846,33</b>	<b>30.365,95</b>

### La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica (irap inclusa)

Di seguito la proiezione di spesa triennio 2026/2028 per la verifica del rispetto dei vincoli di finanza pubblica in materia di personale (ex art. 1, commi 557 e seguenti, legge n. 296/2006):

	2026	2027	2028
Personale dipendente	577.820,49 €	691.330,56 €	691.330,56 €
IRAP	41.951,19 €	43.001,17 €	45.760,69 €
	619.771,68 €	734.331,73 €	737.091,25 €
buoni pasto	11.760,00 €	11.760,00 €	11.760,00 €
Rogito (macr. 101)	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €
Straordinari elettorali a carico di Stato o Regione	4.000,00 €	4.000,00 €	4.000,00 €
Straordinari	5.683,60 €	5.683,60 €	5.683,60 €
Missioni e trasferte	- €	- €	- €
Fondo Risorse Decentrate (impegni)	38.197,14 €	33.955,54 €	32.876,99 €
Spese macr. 103 (es: formazione)	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €
Fondo Risorse decentrate FPV anno precedente	- 20.680,09 €	- 17.517,04 €	- 16.438,49 €
Indennità di risultato FPV anno precedente	11.168,48 €	13.303,21 €	21.284,55 €
Lavoro flessibile (Ragioneria e Ufficio Tecnico)	24.251,13 €	- €	- €
Personale in convenzione (Comandante PL)	6.379,75 €	6.379,75 €	6.379,75 €
<b>TOTALE</b>	<b>1.324.103,36 €</b>	<b>1.523.648,77 €</b>	<b>1.537.149,14 €</b>
<b>DEDUZIONI</b>			
Rimborso spese elettorali carico Stato e Regione	- 4.000,00 €	- 4.000,00 €	- 4.000,00 €
Rimborso convenzione bibliotecario	- 12.000,43 €	- 12.000,43 €	- 12.000,43 €
Rimborso convenzione Segreteria	- 26.167,73 €	- 54.870,88 €	- 57.406,30 €
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	- 31.243,22 €	- 31.243,22 €	- 31.243,22 €
Incremento fondo incentivante nuovo CCNL 16/11/2022	- 1.525,77 €	- 1.525,77 €	- 1.525,77 €
Diritti rogito	- 2.000,00 €	- 2.000,00 €	- 2.000,00 €
spese per il personale rimborsate dall'istat	- €	- €	- €
INCENTIVI TECNICI	- €	- €	- €
vacanza contrattuale	- 17.188,75 €	- 17.188,75 €	- 17.188,75 €
MAGGIORE SPESA DI PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO AI SENSI DEL D.L. 34/2019	- 85.463,00 €	- 138.151,67 €	- 138.151,67 €
<b>TOTALE SPESA SOGGETTA LIMITE</b>	<b>1.144.514,46 €</b>	<b>1.262.668,05 €</b>	<b>1.273.633,00 €</b>
<b>LIMITE 2011-2013</b>	<b>617.005,60 €</b>	<b>617.005,60 €</b>	<b>617.005,60 €</b>
	<b>vincolo rispettato</b>	<b>vincolo rispettato</b>	<b>vincolo rispettato</b>
	- 527.508,86 €	- 645.662,45 €	- 656.627,40 €

### I limiti per le assunzioni a tempo determinato e lavoro flessibile

Sotto il profilo dei limiti di carattere finanziario, rileva quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in applicazione del quale i Comuni, possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009. Non avendo il Comune di Faloppio in essere contratti di lavoro flessibile, viene ritenuto congruo il limite del personale indispensabile per far fronte ai servizi essenziali per l'anno in corso.

Verifica del rispetto del limite di spesa:

	Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028
Ricorso articolo 1, comma 557, della legge 311/2004 accordo di collaborazione con il Comune di Binago per prestazioni di lavoro del	€ 12.374,73	€ 0,00	€ 0,00
Costo per 12 mesi per n. 12 ore settimanali			
Oneri inclusi			

Dipendente di n. 1 Funzionario Tecnico (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione)			
Ricorso articolo 1, comma 557, della legge 311/2004 accordo di collaborazione con il Comune di Binago per prestazioni di lavoro del Dipendente di n. 1 Funzionario Tecnico (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione)	€ 8.249,82 Costo per 12 mesi per n. 8 ore settimanali Oneri inclusi	€ 0,00	€ 0,00
Ricorso articolo 1, comma 557, della legge 311/2004 accordo di collaborazione con il Comune di Uggiate con Ronago per prestazioni di lavoro del Dipendente di n. 1 Funzionario Tecnico (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione)	€ 1.221,59 Costo per 12 mesi per n. 1 ore settimanali Oneri inclusi	€ 0,00	€ 0,00
Ricorso articolo 1, comma 557, della legge 311/2004 accordo di collaborazione con il Comune di Lipomo per prestazioni di lavoro del Dipendente di n. 1 Funzionario Tecnico (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione)	€ 2.405,00 Costo per 1 mesi per n. 12 ore settimanali Oneri inclusi	€ 0,00	€ 0,00
Totale	€ 24.251,14	€ 0,00	€ 0,00
Limite di spesa	€ 24.251,14	€ 0,00	€ 0,00
Disponibilità residua	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

### Verifica del personale in soprannumero e/o eccedente triennio 2026/2028

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo modificato da ultimo dall'articolo 16 della Legge n. 183/2011, impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti, e che la stessa impegna i dirigenti ad attivare tale procedura per il proprio settore e che sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

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 dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale.

Allo stato attuale non ci sono presso il Comune di Faloppio unità di personale dipendente non trasferite alle dipendenze del nuovo soggetto in caso di esternalizzazione. Inoltre, l'ente ha sempre rispettato e rispetterà anche per il triennio 2026/2028 tutti i vincoli dettati dal legislatore in materia di limiti della spesa del personale, come si evince dalla presente relazione.

Sulla base, pertanto, della presente relazione, si dà atto che:

- A. nell'ente non saranno presenti nel corso di triennio 2026-2027-2028 né dipendenti né dirigenti in soprannumero;

- B. nell'ente non saranno presenti nel corso del triennio 2026-2027-2028 né dipendenti né dirigenti in eccedenza;
- C. l'ente non dovrà avviare nel corso del triennio 2026-2027-2028 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti.

### **Criteria per l'utilizzo di graduatorie da parte di altri enti e la posizione degli idonei**

Valgono le seguenti regole per l'utilizzo della graduatoria, sia nei confronti del vincitore, sia nei confronti degli altri idonei:

- la rinuncia all'assunzione a tempo indeterminato presso il Comune di Faloppio comporta la decadenza del rinunciataro dalla posizione nella graduatoria;
- la rinuncia all'assunzione a tempo indeterminato per un tempo di lavoro diverso rispetto a quello del bando non comporta la decadenza del rinunciataro dalla posizione nella graduatoria;
- la rinuncia all'assunzione a tempo indeterminato presso altro ente non comporta la decadenza del rinunciataro dalla posizione nella graduatoria;
- la rinuncia all'assunzione a tempo determinato presso qualsiasi ente non comporta la decadenza del rinunciataro dalla posizione nella graduatoria;
- l'accettazione e la stipula del contratto di lavoro a tempo indeterminato, qualunque sia l'ente stipulante, comporta la decadenza del vincitore/idoneo ai fini di successive diverse assunzioni.

### **Ricognizione delle graduatorie valide**

Attualmente presso il Comune di Faloppio risultano vigenti le seguenti graduatorie:

- Graduatoria della selezione pubblica per la copertura di n. 1 posto di Istruttore Amministrativo Contabile, Area degli Istruttori, a tempo pieno e indeterminato: scadenza 26.06.2028. Attualmente è stato assunto il primo candidato idoneo presso l'Ufficio Tecnico e il secondo presso l'Ufficio Segreteria.

### **Sostituzione autonoma dei cessati e degli assenti**

In caso di cessazione di un dipendente a tempo indeterminato per qualsiasi ragione, il Responsabile del personale è autorizzato all'indizione della procedura concorsuale per la copertura del posto resosi vacante, purché con identica figura professionale, appartenente alla stessa area di inquadramento e con identica tipologia di rapporto di lavoro.

In caso di assenza di un dipendente a tempo determinato senza retribuzione ma con diritto alla conservazione del posto di lavoro, il responsabile del personale è autorizzato all'indizione della procedura concorsuale per la copertura a tempo determinato del personale assente, purché con identica figura professionale, appartenente alla stessa area di inquadramento e con identica tipologia di rapporto di lavoro.

Nel caso l'assenza del dipendente a tempo determinato dia diritto alla retribuzione del personale assente, anche parziale, la sostituzione potrà avvenire previa verifica della compatibilità della spesa con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica.

Il Comune di Faloppio, come gli anni precedenti, registra un rapporto fra le spese di personale e le entrate correnti, ai sensi del DM 17 marzo 2020, inferiore al valore soglia per la fascia demografica corrispondente previsto dalla Tabella 3 del medesimo decreto.

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2025		
	Popolazione al 31 dicembre	2024	4.814	d
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2024	438.569,18 €	(l)
		2022	2.720.449,49 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	2.597.224,19 €	
		2024	2.961.536,98 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.759.736,89 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	112.194,56 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	2.647.542,33 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		16,57%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,20%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,20%
<b>COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI</b>				
<b>ENTE VIRTUOSO</b>				
<b>ENTE VIRTUOSO</b>				
<b>ENTE VIRTUOSO</b>				
	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < 0 = (d))	(f)	281.562,33 €	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	720.131,51 €	
	Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	2025		27,20%
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	720.131,51 €	

### Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

L'andamento della spesa di personale nel 2026 è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006.

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno e parziale al 01.01.2026 (+)	€ 507.239,79
Espansioni di part-time (+)	€ 0,00
Personale coperto tramite convenzioni	€ 70.000,00
Assunzioni a tempo indeterminato (+)	€ 0,00
Progressioni verticali	€ 0,00
<b>Spesa prevista TOTALE 2026 (=)</b>	<b>€ 437.239,79</b>
<b>Media triennio 2011-2013 (legge 296/2006)</b>	<b>€ 617.005,60</b>

**VISTA** la relazione del Segretario Generale sulla capacità assunzionali e spese di personale triennio 2025/2027:

### Capacità assunzionali e spese di personale triennio 2026/2028

La spesa per il personale, per la sua importanza strategica ai fini dell'attuazione del patto di stabilità interno (data la sua rilevante entità), costituisce non già una minuta voce di dettaglio, ma un importante aggregato della spesa di parte corrente, con la conseguenza che le disposizioni relative al

suo contenimento assurgono a principio fondamentale della legislazione statale (Corte Cost. sent. 108/2011).

La materia della spesa del personale ha subito un radicale cambiamento a seguito dell'introduzione dei nuovi criteri sanciti dall'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, che abbandonano il riferimento alla spesa del personale storicizzata (che per gli enti locali è rappresentato dal limite di spesa di personale medio con riferimento al triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti, della legge 27.12.2006, n. 296), per sostituirlo con nuovi parametri che valorizzano invece la sostenibilità finanziaria della spesa stessa.

Infatti, il d.l. 30.04.2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28.06.2019, n. 58 ha introdotto un nuovo vincolo per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato. In particolare, l'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 prevede che: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con Decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'intero, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”.*

### **Personale a tempo indeterminato**

Per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, pertanto, il d.l. 34/2019 definisce un nuovo valore soglia da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

La percentuale del valore soglia prevista per i comuni di classe d) (comuni da 3.000 a 4.999 abitanti) in cui rientra il Comune di Faloppio è pari a 27,20%.

Il decreto interministeriale del 17.03.2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, attuativo dell’art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 stabilisce che si considerano:

- a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del d.lgs. n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Sono, invece, da considerare neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020, le seguenti spese:

- assunzioni a tempo determinato finalizzate all’attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell’Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, D.L. n. 152/2021);
- assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734 e 735 L. Bilancio n. 234/2021);
- assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);
- assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021);
- stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n. 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);
- quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);
- assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020). Si veda in proposito la delibera Corte conti, Sez. controllo per il Veneto, delibera 15 aprile 2021, n. 105;
- stabilizzazione del personale impiegato presso i comuni dei crateri sismici ai sensi dell’art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020 a valere su risorse statali.

Sono poi esclusi dal computo delle spese del personale gli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali a far data dal CCNL 2019-2021 (art. 3, comma 4-ter, d.l. 36/2022).

La normativa sopra richiamata non ha comunque abrogato i vincoli di cui all’art. 1, comma 557 quater, della legge 27.12.2006, n. 296, ma semplicemente derogate in riferimento alla maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato. Di conseguenza, a decorrere dall’anno 2010, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, gli enti dovranno assicurare il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio della medesima spesa nel triennio 2011-2013.

## **Personale a tempo determinato**

Per le assunzioni a tempo determinato si fa riferimento all'art. 9, comma 28, del d.l. 31.05.2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30.07.2010, n. 122, primo e secondo periodo che prevede che *“A decorrere dall'anno 2011, per pubbliche amministrazioni statali, le agenzie, ecc. (omissis) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni, ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'art. 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009”*.

## **VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEденZE DI PERSONALE**

### **Verifica del personale in soprannumero e/o eccedente triennio 2026/2028**

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo modificato da ultimo dall'articolo 16 della Legge n. 183/2011, impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti, e che la stessa impegna i dirigenti ad attivare tale procedura per il proprio settore e che sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

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 dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale.

Allo stato attuale non ci sono presso il Comune di Faloppio unità di personale dipendente non trasferite alle dipendenze del nuovo soggetto in caso di esternalizzazione. Inoltre, l'ente ha sempre rispettato e rispetterà anche per il triennio 2025/2027 tutti i vincoli dettati dal legislatore in materia di limiti della spesa del personale, come si evince dalla presente relazione.

Sulla base, pertanto, della presente relazione, si dà atto che:

- nell'ente non saranno presenti nel corso di triennio 2026-2027-2028 né dipendenti né dirigenti in soprannumero;
- nell'ente non saranno presenti nel corso del triennio 2026-2027-2028 né dipendenti né dirigenti in eccedenza;
- l'ente non dovrà avviare nel corso del triennio 2026-2027-2028 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti.

### **Criteri per l'utilizzo di graduatorie da parte di altri enti e la posizione degli idonei**

Valgono le seguenti regole per l'utilizzo della graduatoria, sia nei confronti del vincitore, sia nei confronti degli altri idonei:

- la rinuncia all'assunzione a tempo indeterminato presso il Comune di Faloppio comporta la decadenza del rinunciataro dalla posizione nella graduatoria;
- la rinuncia all'assunzione a tempo indeterminato per un tempo di lavoro diverso rispetto a quello del bando non comporta la decadenza del rinunciataro dalla posizione nella graduatoria;
- la rinuncia all'assunzione a tempo indeterminato presso altro ente non comporta la decadenza del rinunciataro dalla posizione nella graduatoria;

- la rinuncia all'assunzione a tempo determinato presso qualsiasi ente non comporta la decadenza del rinunciataro dalla posizione nella graduatoria;
- l'accettazione e la stipula del contratto di lavoro a tempo indeterminato, qualunque sia l'ente stipulante, comporta la decadenza del vincitore/idoneo ai fini di successive diverse assunzioni.

### **Ricognizione delle graduatorie valide**

Attualmente presso il Comune di Faloppio risultano vigenti le seguenti graduatorie:

- Graduatoria della selezione pubblica per la copertura di n. 1 posto di Istruttore Amministrativo Contabile, Area degli Istruttori, a tempo pieno e indeterminato: scadenza 26.06.2028. Attualmente è stato assunto il primo candidato idoneo presso il Comune di Faloppio presso l'Ufficio Tecnico e si prevede l'assunzione del secondo candidato nel secondo semestre 2025 presso l'ufficio segreteria.

### **Sostituzione autonoma dei cessati e degli assenti**

- In caso di cessazione di un dipendente a tempo indeterminato per qualsiasi ragione, il Responsabile del personale è autorizzato all'indizione della procedura concorsuale per la copertura del posto resosi vacante, purché con identica figura professionale, appartenente alla stessa area di inquadramento e con identica tipologia di rapporto di lavoro.
- In caso di assenza di un dipendente a tempo determinato senza retribuzione ma con diritto alla conservazione del posto di lavoro, il responsabile del personale è autorizzato all'indizione della procedura concorsuale per la copertura a tempo determinato del personale assente, purché con identica figura professionale, appartenente alla stessa area di inquadramento e con identica tipologia di rapporto di lavoro.
- Nel caso l'assenza del dipendente a tempo determinato dia diritto alla retribuzione del personale assente, anche parziale, la sostituzione potrà avvenire previa verifica della compatibilità della spesa con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica.

**VISTO** l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, dispone:

*«2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un*

*valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»;*

#### **VISTA:**

- la disciplina di dettaglio per i Comuni è contenuta nel D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, che ha fissato al 20 aprile 2020 la decorrenza del nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale;
- la circolare del Ministero dell'interno del 8 giugno 2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

#### **LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.**

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla **lettera e)**.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024. **Pertanto, nell'anno 2025, NON è più possibile l'applicazione delle misure indicate in Tabella 2;**
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	NON più applicabile	33,50%
b	1000-1999	28,60%		32,60%
c	2000-2999	27,60%		31,60%
d	3000-4999	27,20%		31,20%
e	5000-9999	26,90%		30,90%
f	10000-59999	27,00%		31,00%
g	60000-249999	27,60%		31,60%
h	250000-1499999	28,80%		32,80%
i	1500000>	25,30%		29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

**FASCIA 1.** Comuni virtuosi con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti.

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

A decorrere dal 2025, pertanto per i comuni virtuosi, sarà possibile procedere ad assunzioni senza dover rispettare i valori calmierati della tabella 2, esclusivamente in base alla propria sostenibilità finanziaria ovvero rispettando la percentuale della Tabella 1.

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dall'articolo 4 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

**FASCIA 2.** Fascia intermedia, Comuni con moderata incidenza della spesa di personale.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Questi Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di spesa del rapporto spesa di personale/entrate registrato nell'ultimo consuntivo approvato, con le sole possibilità quindi di abbassare le spese di personale o aumentare le entrate dell'ente.

Questi comuni devono continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre.

Per questi enti nel 2025 non cambia nulla rispetto al 2024.

**FASCIA 3.** Fascia di rientro obbligatorio, Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 dovevano adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questi comuni devono continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla **lettera d)** e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari **al 16,57%**, si colloca nella seguente fascia:

**[X] FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le maggiori assunzioni consentite **NON** rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

[ ] FASCIA 2 - INTERMEDIA, poiché il suddetto rapporto risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3.

Il Comune può procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di spesa del rapporto spesa di personale/entrate registrato nel (.....) (ultimo rendiconto approvato), con le sole possibilità quindi di abbassare le spese di personale o aumentare le entrate dell'ente. L'ente deve continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006.

[ ] FASCIA 3 - RIENTRO OBBLIGATORIO, poiché il suddetto rapporto superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3.

Il Comune, a seguito del percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto deve conseguire nell'anno 2025 il predetto valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

L'ente deve continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006.

## **Il contenimento della spesa di personale**

### **Normativa: la spesa di personale in valore assoluto**

Art. 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 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:

(...a) lettera abrogata)

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 del piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013

**Monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale di personale in valore assoluto ai sensi dell'art. 1 c. 557 della l. 296/2006**

**Le componenti INCLUSE secondo la Corte dei conti, Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR**

Le componenti da considerare per il monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557, l. 296/2006, sono le seguenti:

1. retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato
2. quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)
3. spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente
4. spese per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile
5. eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili
6. spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione, di altri Enti, per la quota parte di costo effettivamente sostenuto
7. spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. 267/2000
8. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. 267/2000
9. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. 267/2000
10. spese per il personale con contratti di formazione e lavoro
11. oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori
12. spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale
13. IRAP
14. oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo
15. somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando
16. spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale

**Le componenti escluse nella determinazione dell'aggregato storico della spesa in valore assoluto, da sottrarre all'ammontare complessivo lordo delle spese**

Le componenti da escludere sono:

1. spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati
2. quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (principio contabile applicato alla contabilità finanziaria, Allegato A/2 al d.lgs.118/2011, punto 5.2 lettera a)
3. spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato, dalla Regione o dalla Provincia, per attività elettorale;
4. spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale

5. spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate
6. spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi gli aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione collettiva integrativa, ove previsto dai vigenti CCNL del comparto Funzioni locali)
7. spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)
8. costo personale comandato presso altre amministrazioni (e da queste rimborsato)
9. spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada
10. spese per incentivi al personale per progettazione
11. spese per incentivi recupero ICI
12. diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale
13. spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)
14. spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della l. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)
15. Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)
16. oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti
17. Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (ad esclusione delle spese per le categorie protette che non sono soggette)
18. oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (Corte dei conti, sezione di controllo regione Piemonte, parere n. 380/2013/SRCPIE/PAR)
19. per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socioeconomiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-*quater*, d.l. 90/2014)
20. spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della l. 190/2014 e dell'art. 5 del d.l. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella l. 125/2015

## Situazione dell'ente

### IL VALORE MEDIO DI RIFERIMENTO DEL TRIENNIO 2011/2013

Ricordato che per il Comune di Faloppio il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 617.005,60.

**VISTI** i prospetti del Bilancio 2026 e rilevato che in sede previsionale la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011-2013 su un valore stimato di € 539.326,41.

### **RICHIAMATI, altresì:**

- l'articolo 1, commi 557, 557-*bis*, 557-*ter* e 557-*quater* della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:
  - ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti “*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: riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; 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” (comma 557);*

- *costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente” (comma 557-bis);*
- *in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);*
- *il gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (triennio 2011-2013);*

● *l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:*

*“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'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. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma 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. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”;

**DATTO ATTO CHE** ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Deliberazione della Giunta Comunale n.1 del 08.01.2024 con esito negativo;

#### **TENUTO CONTO:**

- che l'art. 6, comma 1 che prevede " *I Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100%* ”
- che il Comune di Faloppio, diversamente dagli anni precedenti, registra un rapporto fra le spese di personale e le entrate correnti, ai sensi del DM 17 marzo 2020, inferiore al valore soglia per la fascia demografica corrispondente previsto dalla Tabella 3 del medesimo decreto, avendo adottato un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto, anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento.

#### **VISTI:**

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 “*Gli organi di vertice delle amministrazioni locali 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*”;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 “*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 ...*”;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 “*Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica*”;
- l'art. 3 “*Semplificazione e flessibilità nel turn over*”, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita “*Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità 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:*

- *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
- *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;*
- *l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all' art.76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, “in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*
- *l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;*

#### **PRESO ATTO CHE:**

- *il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 “riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*
- *l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;*
- *le amministrazioni 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, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;*

#### **RICHIAMATI:**

- *l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede “Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. .... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. .... A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”;*
- *il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone “per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;*

**CONSIDERATO** che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

**PREMESSO CHE:**

- l'art. 39 della Legge n. 449/1997 ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della Legge n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3, comma 10 *bis*, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n.114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e dispesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti.

**PREMESSO**, ancora, che l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 ai commi 1, 2, 3 e 6 testualmente dispone:

**«Articolo 6 - Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale**

*1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. 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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6 ter, 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, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo*

laneutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite dalla legislazione vigente.

6. *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale».*

**VISTO** inoltre l'art. 6 *ter* del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che testualmente dispone:

**«Articolo 6 ter – Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale**

1. *Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

2. ... *abrogato*

3. *Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*

4. *Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*

5. *Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. 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».*

**VERIFICATO** che:

- con il Decreto 8 maggio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” e che detto Decreto è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/2018 del 27 luglio 2018;
- le linee di indirizzo introdotte dal D.M. 8 maggio 2018, all'articolo 2, comma 2.1, hanno precisato che la «dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ... .. Essa, di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte ... fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente»;
- per individuare la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima, occorre fare riferimento ai commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria per il 2007) che testualmente dispongono:
  - «557. *Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità 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:*
    - *riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;*

- *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
- *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*
- **557 bis.** *Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.*
- **557 ter.** *In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.*
- **557 quater.** *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 alla data di entrata in vigore della presente disposizione».*

**TENUTO CONTO** che il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni.

**VISTA** la circolare del Ministero dell'interno del 8 giugno 2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

**CONSIDERATO** che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del *turnover*, legata alle cessazioni, intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune.

**CONSIDERATO CHE:**

- con proposta di Delibera di Giunta Comunale, avente ad oggetto: “Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027”;
- l'ente ha approvato il bilancio di previsione finanziario (deliberazione C.C. n. 35 del 29.12.2025) e il rendiconto di gestione (deliberazione C.C. n. 14 del 13.05.2025) e ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- l'ente ha ottemperato all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito dalla legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito dalla L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale, né versa in una situazione di squilibri strutturali del bilancio indicata nell'art. 243-*bis* del TUEL;

**VISTA** la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 2026-2028 predisposta dal Segretario Comunale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale, anche tenendo conto di sopravvenute esigenze dell'Ente;

**RICHIAMATA** la deliberazione di Giunta Comunale n.37 del 02.04.2025, Approvazione Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025/2027;

**RICHIAMATA** la Legge 328/2000 legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e dei servizi sociali;

**PRESO ATTO**, che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

**DI DARE ATTO** che la presente programmazione costituisce aggiornamento al “Documento Unico di Programmazione Semplificato per il periodo 2026-2028 (DUPS)” e del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 (P.I.A.O.);

**DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

**DI DARE ATTO** che delle presenti determinazioni è stata resa informativa alla RSA ed alle OO.SS.;

**DI DEMANDARE** al Responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

**VERIFICATO** che il piano proposto:

- è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del Decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006;
- rispetta il limite di spesa per il personale da impiegare nel 2024 con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, tenendo conto che alcune tipologie di tempo determinato (art. 14 CCNL 22.01.2004 e art. 110 D. Lgs. 267/2000) non sono soggette a tale vincolo;
- prevede un andamento della spesa di personale in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

**DI DARE ATTO**, infine, che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

**RICHIAMATA** Con nota prot. n. 2490 del 19.03.2025 si è provveduto a richiedere il parere di competenza al Consigliere di parità della Provincia di Como, che ha dato esito positivo come da nota prot. n. 2595 del 21.03.2025, in riferimento al PIAO alla pagina n.14.

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione sono riportati nel seguente Piano delle Azioni Positive 2025/2027 del Comune di Faloppio di cui all'allegato C del PIAIO;

**DATO ATTO** che

- con deliberazione del C.C. n.35 del 29.12.2025 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2026-2028 e documenti allegati;
- con deliberazione del C.C. n.14 del 13.05.2025 è stato approvato il Rendiconto di gestione dell'esercizio 2024 finanziario;
- l'Ente ha rispettato nell'anno 2024 il pareggio di bilancio e non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni;

- il Comune di Faloppio non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dall'ultimo conto consuntivo approvato;
- nell'anno 2024, sulla base dei dati del rendiconto 2024, il competente Ufficio di Faloppio attesta che la spesa per il personale è stata inferiore a quella del triennio 2011-2013.
- la spesa del personale prevista per il triennio 2025 - 2027 è inferiore rispetto a quella sostenuta nel triennio 2011 - 2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007), come modificato dall'art. 14, comma 7, della legge n. 122 del 2010 e comma 557-quater, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, della Legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
- l'Amministrazione Comunale dovrà assicurare per l'anno 2026 e con riferimento al triennio 2026 – 2028 una spesa per il personale (retribuzioni lorde con trattamento fisso ed accessorio, oneri riflessi, IRAP, assegni per il nucleo familiare, buoni pasto, spese per incarichi conferiti ai sensi dell'art.110 del T.U.E.L.) non superiore a quella del triennio 2011-2013;

**TENUTO** conto che le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti; A tal proposito si riporta l'art. 4 del D.M. 17.03.2020 che individua la soglia massima per la spesa di personale. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

Differenziazione dei comuni per fascia demografica			Valore soglia	
tra	e		Classe	
-	999	abitanti	A	<b>29,50%</b>
1.000	1.999	abitanti	B	<b>28,60%</b>
2.000	2.999	abitanti	C	<b>27,60%</b>
3.000	4.999	abitanti	D	<b>27,20%</b>
5.000	9.999	abitanti	E	<b>26,90%</b>
10.000	59.999	abitanti	F	<b>27,00%</b>
60.000	249.999	abitanti	G	<b>27,60%</b>
250.000	1.499.999	abitanti	H	<b>28,80%</b>
1.500.000		abitanti	I	<b>25,30%</b>

Tab.1

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGL	FASCI
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12			
2024	4.814		
VALORE SOGLIA		27,20%	d

A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLI	FASCI
0	999	33,50%	a
1.000	1.999	32,60%	b
2.000	2.999	31,60%	c
3.000	4.999	31,20%	d
5.000	9.999	30,90%	e
10.000	59.999	31,00%	f
60.000	249.999	31,60%	g
250.000	1.499.999	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	29,30%	i
Abitanti al 31.12			
2024	4.814		
VALORE SOGLIA		31,20%	d

**VISTA** la nota del MEF – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato, Rif. prot. entrata n. 238867/2020, Prot. 12454 del 15.01.2021 avente per oggetto: “Richiesta parere su facoltà assunzionali e sostenibilità finanziaria”;

La Circolare prot. N. 17102/110/1 del 08/06/2020 – uff. V Affari Territoriali del Ministero degli interni sul decreto attuativo 17 marzo 2020, ha chiarito i parametri di riferimento per il corretto calcolo dei valori soglia per gli enti locali;

A tal proposito il Fondo Crediti Dubbia Esigibilità da prendere a riferimento come base di calcolo per la determinazione delle nuove capacità assunzionali è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;

Le entrate correnti da considerare ai fini del calcolo delle capacità assunzionali sono quelle riportate negli aggregati BDAP accertamenti relativi ai Titoli I, II e III:01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;

I comuni possono utilizzare i c.d. resti assunzionali degli ultimi 5 anni anche in deroga ai valori limite annuali di incremento della spesa di personale di cui alla Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020, fermo restando il rispetto del limite massimo consentito dal valore soglia di riferimento dell'Ente;

I valori percentuali riportati nella Tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base spese di personale 2018 la cui percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

**RILEVATO** a tal fine:

- che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari ad Euro 617.005,60 e che la spesa di personale di cui al comma 557, art. 1 L. 292/2006 per l'anno 2024 è stata di Euro 507.239,79, come risulta dal seguente prospetto:

	Media 2011/2013	rendiconto 2024
	2008 per enti non soggetti al patto	
Spese macroaggregato 101	€ -	€ 507.239,79
Spese macroaggregato 103		€ 2.520,00
Irap macroaggregato 102		€ 60.467,46
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		
Altre spese: da specificare.....		
Altre spese: da specificare.....		
Altre spese: da specificare.....		
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 570.227,25</b>
(-) Componenti escluse (B)		€ 80.000,00
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 ( C )		
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C</b>	<b>€ 617.005,60</b>	<b>€ 490.227,25</b>
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/ 2006)		

- **il competente Ufficio del Comune di Faloppio attesta che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari ad Euro 617.005,60;**
- **che in base alle disposizioni del D.M 17.03.2020, art. 4, tabella 1, questo Ente rientra nel valore soglia del 27,20% (lett. d), stabilito per gli enti appartenenti alla fascia demografica tra 3.000 e 4.999 abitanti, avendo questo Ente alla data del 31.12.2025 n. 4.814 abitanti;**
- che si è proceduto all'individuazione del valore soglia di questo Ente come indicato nella tabella, individuando la capacità assunzionale per il 2025, fermo restando, gli equilibri di bilancio;

**VISTO**, infine, l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di

personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

#### **PRESO ATTO CHE L'ENTE:**

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2025;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci;

#### **RILEVATO CHE:**

- sono confermati anche per l'anno 2026 i vincoli per le assunzioni a tempo indeterminato previsti per il 2025;
- il limite assunzionale per l'anno 2025 è di € 281.562,24;

**VERIFICATA** la spesa di personale risultante dal rendiconto della gestione 2024 approvato in data 13.05.2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 come attestata dal competente Ufficio del Comune di Faloppio;

**VERIFICATO** atto che l'ente non risulta strutturalmente deficitario ai sensi dell'art.242 comma 1 Tuel;

**VERIFICATO** che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come segue:

- **Media triennio 2011-2012-2013 è pari ad Euro 617.005,60;**
- Previsione 2026 € 622.780,00;
- Previsione 2027 € 622.780,00;
- Previsione 2028 € 622.780,00.

**PRESO ATTO** che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009, rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

#### **VISTI**

- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. vigente per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali;
- il CCNL 2019-2021 del 16.11.2022;
- il T.U. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 s.m.i.;
- lo Statuto comunale vigente;
- il D.Lgs. n.118/2011;
- il D.Lgs. n.50/2016 e s.m.e i.;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 17 aprile 2020;

**VISTO** il decreto-legge 24.06.2014 n. 90 coordinato con legge di conversione 11.08.2014 n.114;

**VISTA** la nota del MEF – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato, Rif. prot. entrata n. 238867/2020, Prot. 12454 del 15.01.2021 avente per oggetto: “Richiesta parere su facoltà assunzionali e sostenibilità finanziaria”;

**RICHIAMATA** nota Circolare n.2/2022 del 11.10.2022 Dipartimento della Funzione Pubblica” Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all’art.6 del decreto-legge 9 giugno 2021 n.80.”

**VISTO** il decreto-legge 10.10.2012 n.174 convertito in legge il 7.12.2012 n.213;

**VISTO** la circolare del Ministero per la P.A. sul DM attuativo dell’art. 33, c. 2, D. L. n. 34/2019 in materia di assunzione di personale;

**ACQUISITI** il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Segretario Comunale ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000;

**ACQUISITI** il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Settore Economico Finanziario ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell’art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell’istruttoria svolta;

#### **RICHIAMATI**

- la proposta deliberazione della Giunta Comunale;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n.34 del 29.12.2025;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n.35 del 29.12.2025;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n.14 del 13.05.2025;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n.18 del 29.07.2025;
- la deliberazione di Giunta Comunale n.37 del 02.04.2025;
- il D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 – Testo unico delle Leggi sull’Ordinamento degli Enti locali;
- il D.Lgs. n. 118/2011;
- il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Segretario Comunale ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000
- il parere favorevoli di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Settore Economico Finanziario ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000;
- la Nota circolare n.2/2022 del 11.10.2022 Dipartimento della Funzione Pubblica;
- il piano dei fabbisogni di personale triennio 2025/2027;
- la determinazione valore soglia capacità assunzionale decreto attuativo 17 marzo 2020 dell’art. 33;
- il c.2, D.L.34/19, vigente Regolamento comunale sull’ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. vigente per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L 2019-2021 del 16.11.2022;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 17 aprile 2020;
- il D.M.n.132/2022;

- legge 30 dicembre 2025, n. 199/2025 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028 - legge di bilancio 2026 - Suppl. Ordinario G.U. n. 301;
- piano triennale dei fabbisogni 2026/2028;
- dotazione Organica;
- calcolo della capacità assunzionale;
- relazione sulla capacità assunzionali e spese di personale triennio 2026-2028;
- informativa alla RSA ed alle OO.SS.

## R A M M E N T A

*che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. 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;*

## A C C E R T A

che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2026-2028 è improntata al principio di riduzione complessiva della spesa del personale, in quanto:

- secondo le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.:
- sussiste il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti;
- sussiste il limite di spesa della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421 della legge 190/2014;
- sussiste il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);
- sussiste il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2000;

## A S S E V E R A

*Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale del bilancio 2026-2028 del comune Faloppio a seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno di personale 2026-2028 di cui alla proposta esaminata;*

## E S P R I M E

**ai sensi dell'art.19 comma 8, legge n.448/2001 dell'art.4, comma 2, D.M. 17 marzo 2020, Parere favorevole** alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale, avente ad oggetto: *“Modifica del Piano integrato di attività e organizzazione approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027- relativa alla sezione 3 organizzazione e capitale umano e alla sottosezione 3.3. del piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) – piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028”;*

**Il Revisore Unico dei Conti invita l'Ente, rispettivamente:**

- **a rispettare il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;**
- **ad osservare il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016: la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;**

- che vengano trasfusi nell'apposita sezione Documento Unico di Programmazione (DUPS) 2026-2028 gli effetti finanziari indicati nella sez. 3.3. del PIAO.

**Il Revisore raccomanda, in particolare, che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2026-2028, atteso altresì il recesso unilaterale del Comune di Faloppio dall'Unione dei Comuni Lombardia Terre di Frontiera, di effettuare una costante opera di monitoraggio del rispetto dei limiti stabiliti in materia di spesa del personale con la tempestiva adozione, dei correttivi eventualmente derivanti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio al fine di garantire una costante attenzione nell'individuazione delle soluzioni organizzative più razionali in relazione alle risorse finanziarie dell'Ente.**

**Il presente parere favorevole avrà valenza sino al perdurare delle condizioni che ad oggi consentono di attestare la situazione di equilibrio pluriennale di bilancio del Comune di Faloppio, asseverato con il presente Verbale n. 1/2026.**

Il Revisore Unico raccomanda l'Ente a tenere costantemente monitorate sia le entrate che le spese ai fini del rispetto dei vincoli conseguenti alle disposizioni di finanza pubblica annesso al pareggio di bilancio e di tener conto della modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale dell'ente per il triennio 2026-2028.

Il revisore, altresì, raccomanda di dar vita ad una procedura chiara e trasparente sia per la spesa delle risorse sia per l'individuazione dei soggetti beneficiari che dovranno essere oggetto di pubblicazione sul sito comunale.

Faloppio/Melzo, 03.02.2026

Il Revisore Unico dei Conti  
Dott.ssa Chiara Pentrella