

COMUNE DI DAVERIO

Provincia di Varese



**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE, RICOGNIZIONE ANNUALE
DELLE ECCEDENZE E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA
2026-2028**

ALLEGATO N. 6 AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

MODIFICA E INTEGRAZIONE DOPO RENDICONTO 2025

SOMMARIO

Richiami normativi:	2
A) Contenimento della spesa di personale	3
B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato	5
C) Lavoro flessibile	8
D) Progressioni verticali	10
E) Programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio di riferimento	10
F) Dotazione organica	10

Richiami normativi:

- l'art. 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. n. 165 cit. stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. n. 165 cit. prevede che *«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.»*;
- l'art. 89 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, prevede che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 dispone: *«1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 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 materia di dotazione organica, l'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 prevede che, in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, *«ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) 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. 22, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001 e s. m. i. si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con decreto in data 8 maggio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei*

fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

- dette linee guida *«definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica»*, in tal modo riservando agli enti locali una loro autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermando: *«per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente»*.

In ossequio all’art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l’Ente definire il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ed entro tale limite l’Amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, ricordando però che l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell’articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti sia le facoltà assunzionali per questo Ente, che così si dettano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;
- D) Progressioni verticali;
- E) Programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio di riferimento
- F) Dotazione organica.

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557 <i>quater</i> , della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Gli enti assicurano sottoposti al patto di stabilità interno assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.
--	---

A2. Situazione dell’ente

Il valore di riferimento del triennio 2011-2013 da rispettare ai sensi dell’art. 1, comma 557 *quater*, della legge n. 296/2006 è pari a € **457.981,83**.

Si riporta a seguire il calcolo dimostrativo del rispetto del suddetto valore per il triennio di riferimento del presente Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, in relazione alla programmazione delle assunzioni come stabilita dalla successiva sezione E):

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	MEDIA 2011/2013	2026	2027	2028
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a	351.510,60	433.313,93	439.313,93	433.313,93
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo	30.414,31			
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	11.796,16			
Spese sostenute dall'Ente per il personale , di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		21.500,00	21.500,00	21.500,00
TFR		19.099,30	19.099,30	19.099,30
CPDEL		103.128,72	104.556,72	103.128,72
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	81.682,33			
Previdenza Complementare		236,47	236,47	236,47
IRAP	25.140,48	36.831,68	37.341,68	36.831,68
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	7.333,33	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		1.860,00	2.360,00	2.410,00
Totale (A)	507.877,21	620.970,10	629.408,10	621.520,10

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	MEDIA 2011/2013	2026	2027	2028
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero		2.000,00	8.000,00	2.000,00
Oneri su straordinari esclusi		646,00	2.584,00	646,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		1.860,00	2.360,00	2.410,00
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	43.381,86	92.510,20	92.510,20	92.510,20
Diritti di rogito		2.000,00	2.000,00	2.000,00
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare)	6.513,52			
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi		75.916,80	75.916,80	75.916,80
Totale (B)	49.895,38	174.933,00	183.371,00	175.483,00

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	457.981,83	446.037,10	446.037,10	446.037,10
--	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Si attesta il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 *quater*, della legge n. 296/2006.

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

L'art. 33, comma 2, del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

«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. (...omissis...)».*

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di

previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. Le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai Comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 ed è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma.

Deve precisarsi che non sono più applicabili l'art. 1, comma 424, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 e l'art. 5 del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta.

B2. Verifica situazione dell'Ente

Si procede alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente.

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del 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.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

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

La Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti.

II. 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.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, 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 soglia di rientro della maggiore spesa del personale;

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	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%

Il 31 dicembre 2024 ha rappresentato il termine ultimo di utilizzo dei valori calmierati di cui alla Tabella 2 del DM 17 marzo 2020, così come dei resti assunzionali dei cinque anni precedenti.

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

FASCIA 1. Comuni virtuosi

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, 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 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

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.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

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 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 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.

A seguire il prospetto di calcolo della spesa di personale di questo Ente in relazione al dl n. 34/2019 e al DM 17 marzo 2020:

CALCOLO VALORE SOGLIA			
Numero di abitanti al 31 dicembre 2025	3031		
Valori soglia per fascia demografica:	27,20%	31,20%	
Entrate correnti ultimo triennio, dati da consuntivi approvati	2025	2024	2023
	2.154.681,40	2.716.830,96	2.453.077,54
Media entrate	2.441.529,97		
FCDE assestato 2024	51.397,25 €		
Media entrate al netto FCDE	2.390.132,72		
Spesa di personale rendiconto 2024	555.632,25 €		
Valore effettivo	23,25%		
Casistica Comune	Comuni virtuosi		
Spesa di personale massima	650.116,04		
Incremento spesa personale possibile	94.483,79		

N.B. In attuazione del D.M. 17/03/202 dal 2025 non si applica la tabella 2 e non si possono usare resti anni 2015-2019.

Il valore soglia da non superare è: **€. 650.116,04.**

C) Lavoro flessibile

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, dispone «4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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"».

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, chiarisce «*Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.*».

Il vigente art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del dl n. 90/2014, e richiede di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 o nel triennio 2007/2009.

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, ha affermato il principio di diritto secondo cui «*Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni*».

Si dà atto, pertanto, che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, dl n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Si richiamano, tuttavia, le seguenti pronunce della Corte dei Conti, Sezione Autonomie:

- N.1/SEZAUT/2017/QMIG, secondo cui «*Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, 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. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento*»;
- N.15/SEZAUT/2018/QMIG, secondo cui «*Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento*».

Il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs. n. 75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere

temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga.

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Spesa massima per lavoro flessibile (rif. Anno 2009): € 24.338,00

D) Progressioni verticali

Dato atto che, sulla base della programmazione di cui al presente Piano, in questo ente non si verificano al momento le condizioni per l'applicazione dell'art. 52, comma 1 *bis*, del d.lgs. n. 165/2001 relative alle procedure per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo.

E) Programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio di riferimento

La proposta relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio di riferimento presenta linee di sviluppo riconducibili ai seguenti elementi:

- **anno 2026:**
 - cessazione n. 1 Assistente Sociale part-time 30 ore settimanali**
 - assunzione n. 1 Assistente Sociale part-time 24 ore settimanali (ipotizzato a inizio anno un'assunzione a tempo pieno);**
 - incremento orario pari a 6 ore settimanali a Istruttore amministrativo part-time (da 18 a 24 ore settimanali);**
 - assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo a tempo pieno in sostituzione di un Funzionario E.Q. cessato;**
- **anno 2027:** nessuna assunzione;
- **anno 2028:** nessuna assunzione.

Si evidenzia che, il calcolo è stato effettuato su base annuale e che in caso di cessazioni al momento impreviste e imprevedibili di personale in servizio, si procederà a sostituzione a parità di Area di appartenenza mediante le procedure consentite dalla legge (mobilità in entrata, concorso o scorrimento graduatorie di altri Enti), garantendo in ogni caso l'invarianza della spesa di personale. Si dà atto inoltre che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, dalle indicazioni dei singoli Responsabili si giunge alle seguenti conclusioni:

- non è presente personale in eccedenza.

Dotazione organica

In esito a quanto previsto dal presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, si riporta la consistenza della dotazione organica con previsione di assunzioni e cessazioni:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	DIPENDENTI IN SERVIZIO	NOTE	TIPOLOGIA RAPPORTO	ASSUNZIONI O CESSAZIONI PREVISTE			SITUAZIONE
					2026	2027	2028	
AFFARI GENERALI	Funzionario E.Q.	1 (Tempo Pieno)	Ufficio Segreteria	Indeterminato	1 cessato	0	0	Posto scoperto
	Istruttore	1 (tempo pieno)	Ufficio Segreteria	Indeterminato	1 assunzione	0	0	Posto da ricoprire
	Istruttore	1 (Part-time)	Biblioteca	Indeterminato	0	0	0	Posto coperto
	Istruttori	1 (Tempo Pieno)	Ufficio Demografici	Indeterminato	0	0	0	Posto coperto
	Istruttore	1 (Tempo Pieno)	Ufficio Protocollo o Anagrafe	Indeterminato	0	0	0	Posto coperto
	Operatore Esperto	1 (Tempo Pieno)	Messo Comunale /Autista Scuolabus	Indeterminato	0	0	0	Posto coperto
FINANZIARIA	Funzionario E.Q.	1 (Tempo Pieno)	Ufficio Ragioneria – P.O.	Indeterminato	0	0	0	Posto coperto
	Istruttore	1 (Tempo Pieno)	Ufficio Tributi	Indeterminato	0	0	0	Posto coperto
	Istruttore	1 (Part-time)	Servizi Scolastici	Indeterminato	Incremento orario part-time da 18 a 24 ore settimanali	0	0	Posto coperto
SOCIALE	Funzionario E.Q.	1 (Part-time 30 ore)	Assistente Sociale	Indeterminato	Cessazione 1	0	0	Posto scoperto
SOCIALE	Funzionario E.Q.	1 (Part-Time 24 ore)	Assistente Sociale	Indeterminato	Assunzione 1	0	0	Posto da ricoprire
TECNICA	Funzionari E.Q.	1 (Tempo pieno)	Funzionario Area Tecnica Manutenzione – P.O.	Indeterminato	0	0	0	Posto coperto
	Istruttore	1 (Tempo Pieno)	Ufficio Tecnico – Edilizia Privata	Indeterminato	0	0	0	Posto coperto
	Istruttore	1 (Tempo Pieno)	Ufficio Tecnico – Edilizia Pubblica	Indeterminato	0	0	0	Posto coperto
	Operatore	1 (Tempo Pieno)	Viabilità/Manutenzioni	Indeterminato	0	0	0	Posto coperto

VIGILANZA	Istruttori	2 (Tempo Pieno)	Agenti di Polizia Locale	Indeterminato	0	0	0	Posti Coperti
------------------	------------	-----------------	--------------------------------	---------------	---	---	---	---------------

Si dà atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione per il triennio di riferimento.

L'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, dispone che *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*.