



# CITTÀ DI CALOLZIOCORTE

PROVINCIA DI LECCO

Codice Ente 10046

**N. 107**

Registro Deliberazioni

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**SEDUTA DEL 12-12-2025**

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027.  
AGGIORNAMENTO N. 2 - "SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO  
TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE"-MODIFICA**

L'anno **duemilaventicinque** addì **dodici** del mese di **Dicembre** alle ore **11:30**, nella Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale di Calolziocorte.

**Alla presente deliberazione risultano:**

		Presenti	Assenti
GHEZZI MARCO	SINDACO	X	
VALESECCHI ALDO	VICE SINDACO	X	
VALESECCHI CRISTINA	ASSESSORE		X
BALOSSO CELESTINA	ASSESSORE	X	
GANDOLFI DARIO	ASSESSORE	X	
CAREMI LUCA	ASSESSORE		X
		<b>4</b>	<b>2</b>

**Presiede** il SINDACO ING. MARCO GHEZZI

**Assiste** il SEGRETARIO DOTT. GIUSEPPE PARENTE

**Verbalizza** il Funzionario incaricato a norma di Statuto dott.ssa Sabrina Crivicich

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027.  
AGGIORNAMENTO N. 2 - "SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DI  
FABBISOGNO DI PERSONALE"-MODIFICA**

Il Sindaco sottopone alla Giunta Comunale, per l'approvazione, l'allegata proposta di deliberazione n. 10 del 12-12-2025 convalidata con firma elettronica debole dal SEGRETARIO COMUNALE, DOTT. GIUSEPPE PARENTE

**LA GIUNTA COMUNALE**

- Vista la proposta n. 10 del 12-12-2025 di deliberazione relativa all'oggetto, a norma del vigente Piano Integrato d'Attività ed Organizzazione (PIAO) - sezione 2. Valore pubblico, performance ed anticorruzione - sottosezione 2.3 rischi corruttivi e trasparenza.
- Ritenuto di condividerne e farne propri i contenuti e le considerazioni ivi espressi.

Dato atto che:

- sono stati acquisiti i pareri favorevoli ai sensi del combinato disposto degli artt. 49 - 1° comma e 147-bis e quinquies del D.Lgs. n. 267/2000 e degli artt. 3 e 4 del vigente Regolamento dei Controlli Interni allegati al presente atto;
- non sussistono, ai sensi del vigente Piano Integrato d'Attività ed Organizzazione (PIAO) - sezione 2. Valore pubblico, performance ed anticorruzione - sottosezione 2.3 rischi corruttivi e trasparenza, obblighi di astensione né conflitti di interesse da parte degli amministratori nell'adozione del presente atto deliberativo.

Visto:

- lo Statuto Comunale;
- il D.Lgs. n. 267/2000.

Con votazione unanime favorevole, espressa in forma palese

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

1. Di approvare la proposta di deliberazione in premessa indicata, nel testo che si allega al presente provvedimento;
2. Di dare atto che nello stesso giorno in cui verrà pubblicato all'albo pretorio, il presente verbale sarà comunicato in elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267 del 18.08.2000;
3. Di disporre la trasmissione informatica del presente atto a tutti i Settori.

Successivamente,

**LA GIUNTA COMUNALE**

dichiara, stante l'urgenza, con successiva, separata ed unanime votazione favorevole il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000

ALLEGATI:

- a) Proposta n. 10 del 12-12-2025 del SEGRETARIO COMUNALE
- b) Parere regolarità tecnica ex art. 49 D.Lgs. n. 267/2000
- c) Parere regolarità contabile ex art. 49 D.Lgs. n. 267/2000
- d) Parere del Revisore Unico dei Conti

**Proposta di deliberazione di GIUNTA numero 10 del 12-12-2025**

**OGGETTO:PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027.  
AGGIORNAMENTO N. 2 - "SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DI  
FABBISOGNO DI PERSONALE"-MODIFICA**

<i>Ufficio Proponente</i> <i>Responsabile del procedimento</i> <i>Relatore</i>	Segretario Generale Segretario Generale Assessore al personale – sig. Dario Gandolfi
--	--

Richiamate la delibera:

- n° 3 del 28.02.2025 di Giunta Comunale, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il periodo 2026/2028;
- n° 4 del 28.02.2025 di Consiglio Comunale, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione per l'esercizio 2025 nonché il bilancio pluriennale per il triennio 2025/2027;
- n° 21 del 06.03.2025 di Giunta Comunale, con la quale è stato approvato il PEG;
- n° 12 del 28.04.2025 di Consiglio Comunale, con la quale è stato approvato il rendiconto relativo all'anno 2024 con l'attestazione della verifica degli equilibri 2024 secondo la L. 145/2018 c. 819 e seguenti, inviato alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP);
- n° 28 del 06.10.2025 di Consiglio Comunale, con la quale è stato approvato il Bilancio consolidato esercizio 2024;

Accertato che il Comune di Calolziocorte:

- rispetta i criteri stabiliti dalla L. 296/2006 (finanziaria 2007), art. 1 c. 557, di riduzione della spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011/2013 (CC 26/2023);
- non versa nelle condizioni di ente strutturalmente deficitario di cui all'art. 242 D.Lgs. n. 267/00 (CC 26/2023);
- non si trova nella condizione di non rispettare il pareggio di bilancio e gli obiettivi di finanza pubblica per l'esercizio in corso, ex L. 145/2018 (CC 26/2023);
- ha approvato il piano triennale di azioni positive 2025/2027 in materia di pari opportunità integrato nel PIAO con deliberazione di Giunta Comunale n. 45 e 80 del 2025;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999;

Richiamati:

- l'art. 39 comma 1 della Legge 27.12.1997 n° 449;
- gli artt. 89 comma 5 e 91 comma 1 del D.Lgs. 18.8.2000 n° 267;
- l'art. 19 comma 8 della Legge 28.12.2001 n° 448;
- il D.Lgs. 150-2019;
- art. 1 comma 102 della L. 311/2004;
- il D.Lgs. 165/2001, ed in particolare gli artt. 2 comma 1, 4 comma 1 lett. c), art. 6, art. 6-ter commi 1 e 5, 8 comma 1, 17 comma 1 lett. d)bis nonché 33 commi 1 e 2;
- il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, ed in particolare gli artt. 18, 19, 20 e 21;

Richiamato altresì l'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni

dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis;

- all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis, con cui è stato introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

Dato atto che il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce, tra l'altro:

- 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;
- 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;

Dato atto inoltre che:

- la modalità scelta dal legislatore per rendere attuativo il predetto strumento di pianificazione e programmazione, sono state quelle di un regolamento, da adottarsi mediante Decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (cfr. art 6, comma 5, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021) e di un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (cfr. art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021);
- in data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato 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", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- in data 30 giugno 2022, è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- in data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permetterà di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;
- il sopra citato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.6.2022 prevede:
  - I) semplificazioni per gli enti di piccole dimensioni, in ragione del loro numero di dipendenti (minore di 50) o del numero di abitanti (minore di 15.000);
  - II) all'art. 4, comma 1, lettera c), che nell'ambito della sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" ciascuna amministrazione indichi nella sottosezione "3.3" "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale";
- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;

- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali;

Dato atto che:

- il Comune di Calolziocorte, alla data del 31 dicembre 2024 ha più di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale e, pertanto, nella redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 non può avvalersi delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

- in data 27.7.2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA", ai sensi del sopra citato art. 6ter comma 1 del D.Lgs. 165/2001", le quali forniscono agli enti pubblici le indicazioni per una corretta ed efficace predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale;

- le predette linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal D.Lgs. 267/2000 nonché dalle altre norme specifiche vigenti;

- con riferimento agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente e conseguentemente per i Comuni conservano efficacia le disposizioni di legge di volta in volta vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget delle assunzioni, poiché le linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa;

- in data 14.9.2022 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale da parte del Ministro della pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" ai sensi del sopra citato art. 6ter comma 1 del D.Lgs. 165/2001", le quali forniscono agli enti pubblici ulteriori indicazioni in aggiunta a quelle fornite dalle linee di indirizzo emanate nel 2018 innanzi citate, per una corretta ed efficace predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, anche alla luce dell'evoluzione normativa in materia nel frattempo intervenuta dal 2018 al 2022, in particolare specificando che "la pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti. In questo modo, la stessa organizzazione assume una struttura agile, in grado di adattare le proprie professionalità e competenze ai mutevoli fabbisogni degli utenti, identificando i profili di ruolo di cui l'amministrazione ha bisogno. I risultati del processo di programmazione dei fabbisogni possono successivamente informare le strategie di attrazione, reclutamento e selezione del personale, attraverso la ricerca attiva di candidati con caratteristiche coerenti rispetto al profilo richiesto, la costruzione di bandi specifici e l'utilizzo di prove concorsuali finalizzate a misurare le competenze descritte nel modello delle famiglie professionali dell'ente";

Dato atto che:

- nonostante l'evoluzione della normativa in materia di calcolo della spesa di personale finalizzato alla verifica del rispetto dei limiti di spesa in materia di contenimento di detta spesa, i principi contenuti nelle predette linee sono tutt'ora validi ed è opportuno applicarli;

Richiamate le seguenti proprie deliberazioni:

- n° 45 del 2025, con la quale il Comune, ai sensi del sopra citato art. 33 del D.lgs. 165/2001, ha operato

la predetta ricognizione attestando che non sono state rilevate situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente e, conseguentemente, non trovano applicazione i vincoli posti dalla predetta norma in tema di assunzioni di personale.

Considerato che negli ultimi anni il legislatore è intervenuto più volte in materia di spesa di personale e capacità di assunzioni da parte degli enti locali, in maniera non sempre coerente in termini di sistematicità delle fonti, ma volta, in ogni caso, al principio del contenimento della spesa;

Dato atto che attualmente le tre norme cardine in materia di contenimento delle spese di personale sono rappresentate da:

- art. 1 commi 557 e 557quater L. 296/2006:

*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:*

*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;*

- art. 33 comma 2 del D.L. 30.4.2019 n° 34 (cosiddetto "Decreto crescita"), convertito nella legge 28.6.2019 n° 58;

- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17.3.2020 "Misure per la definizione delle capacità as

*"1. Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:*

*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 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;"*

Dato atto che:

- il fabbisogno triennale di personale deve essere:

a) coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);

b) orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

- con l'intento di ottimizzare l'impiego delle risorse umane adattandole alle mutate esigenze funzionali al fine di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi erogati alla cittadinanza, si è provveduto ad un'analisi dei carichi di lavoro e delle risorse umane a disposizione dell'ente attuata mediante una ricognizione effettuata dai competenti responsabili di area sulla base di rilevazioni obiettive e trasparenti, oggettivamente giustificatrici dei bisogni avvertiti, in ossequio ai principi dettati dalla Corte di Cassazione (su tutte, Cassazione, Sezioni Unite civili, 16

febbraio 2009, n. 3677);

- la capacità assunzionale determinata ai sensi del nuovo metodo di calcolo delineato dai sopra citati art. 1 e 2;
- la spesa di personale sostenuta dal comune per l'instaurazione di rapporti flessibili:

a) deve essere computata al fine del rispetto del limite di cui all'art. 1 commi da 557 a 557quater della

b) deve essere computata ai fini dell'entità dell'agglomerato delle spese di personale prese a base per l'

Richiamati inoltre:

- la delibera di Giunta Comunale n° 45 del 13.5.2025, con la quale l'ente ha approvato il PIAO relativo al triennio 2025/2027;

- la delibera di Giunta Comunale n° 80 del 12.09.2025, con la quale l'ente ha apportato modifiche alla sopra citata sezione 3.3 del PIAO adottato dalla suddetta delibera 45/2025;

Dato atto che l'Ente intende reclutare una figura professionale cui affidare temporaneamente la responsabilità del Servizio al Territorio, considerato che tale Servizio riveste un ruolo strategico per l'Amministrazione, essendo chiamato a garantire la programmazione, progettazione, direzione e gestione degli interventi inerenti le infrastrutture comunali, la manutenzione del patrimonio, la sicurezza del territorio, nonché l'eventuale attuazione di opere pubbliche;

Rilevato che l'attuale assetto organizzativo del Servizio non consente di assicurare un adeguato presidio tecnico-professionale delle funzioni attribuite al Servizio Territorio – Lavori Pubblici, anche in considerazione dell'incremento dei carichi di lavoro connessi agli interventi programmati e ai progetti finanziabili attraverso bandi regionali, statali ed europei;

Dato atto che l'attuale responsabile del Servizio Territorio – Lavori Pubblici cesserà il proprio incarico alla data del 31/12 dell'anno in corso, determinando una situazione di scopertura che impedirebbe la necessaria continuità tecnico/amministrativa e gestionale del Servizio;

Ritenuto pertanto indispensabile procedere alla sostituzione dell'attuale responsabile mediante l'assunzione pro tempore di personale tecnico qualificato, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività tecniche/amministrative, la gestione dei procedimenti in corso e l'avanzamento delle opere pubbliche programmate;

Dato atto, altresì, che dalla ricognizione effettuata sulla dotazione organica è emersa la necessità di prevedere una figura professionale dedicata al CED (Centro Elaborazione Dati), in quanto l'attuale struttura non è più in grado di garantire un adeguato supporto tecnico-informatico ai servizi dell'Ente;

Considerato che negli ultimi anni si è registrato un significativo incremento delle attività connesse alla gestione dei sistemi informativi, alla sicurezza informatica, all'implementazione dei servizi digitali, nonché agli adempimenti previsti dalla normativa in materia di transizione digitale e protezione dei dati personali;

Ritenuto pertanto necessario prevedere l'inserimento di una figura tecnica dedicata al CED, al fine di assicurare il corretto funzionamento delle infrastrutture informatiche dell'Ente, la sicurezza dei dati e delle reti, il supporto ai servizi interni e l'adempimento degli obblighi digitali in capo alla Pubblica Amministrazione;

Accertato che ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 33 del medesimo decreto, non risultano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente, e che pertanto non trovano applicazione i vincoli relativi al riassorbimento del personale eccedentario previsti dalla normativa vigente;

Richiamato l'art. 110 comma 1 del D.Lgs 267/2000:

*“Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo*

*determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.”*

Richiamato l'art. 40 commi 3 e 4 dello Statuto Comunale, i quali prevedono:

*3. I posti di responsabili di settore, di qualifica dirigenziale o di alta specializzazione, possono essere coperti mediante contratto a tempo determinato di diritto pubblico od eccezionalmente e con deliberazione motivata, di diritto privato, fermo restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. La durata del contratto è rapportata alle particolari esigenze che hanno motivato l'assunzione e non però comunque avere scadenza che si protragga di oltre sei mesi dalla cessazione del consiglio comunale in carica al momento dell'inizio del rapporto, salvo proroga da accordarsi con apposito atto deliberativo.*

*4. Il Comune, in assenza di professionalità analoghe, può procedere, nei limiti di legge, all'assunzione di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva, anche al di fuori della dotazione organica e secondo i criteri e le modalità previste dal regolamento di organizzazione, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. L'assunzione non può avere durata superiore al mandato del Sindaco in carica.*

*Dato atto che in data 27.7.2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”, ai sensi del sopra citato art. 6ter comma 1 del D.Lgs. 165/2001”, le quali forniscono agli enti pubblici le indicazioni per una corretta ed efficace predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, nell'ambito delle quali è previsto “con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP”;*

Ritenuto pertanto di dover modificare la sopra citata sezione 3.3 del PIAO 2025/2027, prevedendo il reclutamento:

- di un funzionario part time a tempo indeterminato per il servizio CED;
- ai sensi dell'art. 110 comma 1 D.Lgs 267/2000 ed in aggiunta alle altre figure professionali in esso previste, di un funzionario con contratto di lavoro dipendente a tempo pieno e determinato, da inquadrarsi nell'area dei funzionari ed elevate qualificazioni CCNL Funzioni locali 16.11.2022, con attribuzione della responsabilità dell'Area Territorio ;

Richiamato l'art. 61 comma 1 del CCNL 16.11.2022 “Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato...”;

Dato atto che il salario accessorio dei dipendenti a tempo determinato deve essere finanziato dal fondo per le risorse decentrate e anche a questi dipendenti devono essere corrisposte le stesse indennità corrisposte al personale assunto a tempo indeterminato (orientamento applicativo Aran n. 1904/17);

Richiamato l'art. 9 comma 28 D.l. 31.5.2010 n° 78 convertito con modificazioni dalla Legge 30.7.2010 n° 122 il quale recita:

“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. ....omissis....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”; 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.”

Dato atto che:

- l'assunzione di che trattasi comporta l'incremento della spesa di personale e che tale incremento rientra comunque nei limiti di cui ai sopra citati art. 1 commi 557 e 557quater L. 296/2006, art. 33 comma 2 D.L. 30.4.2019 n° 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 e dpcm 17.3.2020, come dettagliatamente evidenziato nell'ambito della sezione 3.3 del PIAO 2025/2027 allegata alla presente deliberazione;

- per quanto riguarda il reclutamento del personale previsto dalla sopra citata sezione 3.3, compreso il funzionario da assumere ai sensi dell'art. 110 comma 1 D.Lgs 267/2000, l'ente è in possesso degli specifici requisiti, è in regola con le prescrizioni, rispetta tutti i parametri, ha adottato tutti gli specifici atti ed ha adempiuto a tutti gli obblighi che la vigente normativa impone agli enti locali che intendano legittimamente assumere nuovo personale a tempo determinato;

Visti i calcoli effettuati dall'Ufficio Personale al fine di quantificare i limiti imposti dalla vigente normativa in tema di contenimento della spesa di personale da parte degli enti locali, nonché il budget a disposizione per il reclutamento di nuovo personale, effettuati dall'Ufficio Personale relativamente al triennio 2025/2027 sulla base di quanto sopra esposto, come meglio specificati nell'allegato alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale, dai quali emerge che la spesa di personale prevista nel predetto triennio rispetta vincoli e limiti imposti dalla sopra citata nuova disciplina in tema di contenimento della spesa di personale degli enti locali;

Visto il documento rilasciato dal revisore dei conti in data 10.12.2025, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, con il quale il predetto organo ha:

- attestato, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della L. 448/2001, che il fabbisogno triennale di personale oggetto articolo 39 della legge 27.12.1997 n° 449;
- certificato, ai sensi dell'art. 3 commi 5bis e 10bis del D.L. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. 28.6.2014 n° 78;
- asseverato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio nonché il rispetto dei limiti e vincoli in materia
  - all'art. 33 comma 2 D.L. 30.4.2019 n° 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 nonché artt. 4 comma 2 e 5 commi 1 e 2 del Dpcm 17-3-2000;
  - art. 1 commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater L. 296/2006;

Richiamati:

- la normativa in materia di diritto di accesso civico, obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, ed in particolare l'art. 32 comma 1 Legge 18.6.2009 n° 69 e gli artt. 9 comma 1 e 12 commi 1 e 2 del D.Lgs. 14.3.2013 n° 33;
- la griglia rappresentata nell'allegato al predetto Decreto Legislativo, dalla quale si evince che il presente provvedimento deve essere pubblicato nella sotto sezione di secondo livello denominata “atti generali” nell'ambito della sotto sezione di primo livello denominata “disposizioni generali”;

- la delibera n° 1310 adottata il 28.12.2016 dall'Autorità Nazionale Anticorruzione avente oggetto "PRIME LINEE GUIDA RECANTE INDICAZIONI SULL'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICITÀ, TRASPARENZA E DIFFUSIONE DI INFORMAZIONI CONTENUTE NEL D.LGS. 33/2013 COME MODIFICATO DAL D.LGS. 97/2016";

Dato atto che, in base alla seguente normativa e prassi:

- art. 6-ter D.Lgs 165/2001;

- circolare n° 18 del 22.5.2018 emanata dal dipartimento della Ragioneria generale dello Stato presso il Ministero dell'economia e delle Finanze;

- sopra citate "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" approvate nel 2018: "Infine, si richiama l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica";

- circolare 23/2023 della ragioneria generale dello Stato;

il piano triennale di fabbisogno del personale di cui all'art. 6 comma 2 del D.Lgs 165/2001 andava caricato con modalità telematiche sulla piattaforma SICO entro 30 giorni dall'adozione, pena il divieto per l'ente di procedere alle assunzioni, come disposto dall'art. 6-ter comma 5 D. Lgs. 165/2001;

Ritenuto tutt'ora in vigore il predetto adempimento, con riferimento alla sezione 3.3 del PIAO;

Richiamati infine i seguenti articoli del D.Lgs. 267/2000: 48 comma 2, 49 comma 1, 134 comma 4 e 151 comma 4;

Dato atto che nella fase deliberativa della presente proposta sono acquisiti i pareri prescritti dall'art. 49 - 1° comma del D.Lgs. n. 267/2000;

### **SI PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE DI DELIBERARE QUANTO SEGUE**

1) Di richiamare la premessa parte narrativa a costituire parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

2) Di dare atto, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, che nell'ente non sono state rilevate situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente e, conseguentemente, non trovano applicazione i vincoli posti dalla predetta norma in tema di assunzioni di personale, come attestato con la propria delibera n° 45 del 13.05.2025 in premessa citata.

3) Di modificare il PIAO Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, in premessa citato, prevedendo il reclutamento di diverse figure professionali, tra cui l'assunzione in servizio, di un Funzionario da attribuire al servizio ced part-time 18 ore a tempo indeterminato e ai sensi dell'art. 110 comma 1 D.Lgs 267/2000, di un funzionario con contratto di lavoro dipendente a tempo pieno e determinato, da inquadrarsi nell'area dei funzionari ed elevate qualificazioni CCNL Funzioni locali 16.11.2022, con attribuzione della responsabilità dell'Area servizi al Territorio, stabilendo che il termine finale della durata del rapporto lavorativo coincida con il termine del mandato amministrativo del Sindaco pro tempore attualmente in carica, per qualsiasi causa intervenuta, come specificato nell'allegato alla presente deliberazione all'uopo predisposto dall'ufficio personale.

4) Di dare atto che la spesa derivante dal reclutamento delle sopra citate figure professionali:

I) rispetta i vincoli e limiti imposti dalla vigente normativa per il contenimento della spesa di personale, in particolare modo di quelli previsti dall'art. 33 comma 2 D.L. 30.4.2019 n° 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 e dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17.3.2020 con il quale il Ministro per la pubblica Amministrazione, di concerto con i Ministri dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno, hanno dato attuazione a quanto previsto dal sopra citato art. 33 comma 2 del D.L. 30.4.2019 n° 34, nonché quelli previsti dall'art. 1 commi 557 e 557-quater della L. 296/2006;

II) non mina gli equilibri di bilancio;

come meglio specificato nell'allegato della presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

5) Di dare atto che il Comune di Calolziocorte è in possesso di tutti gli specifici requisiti e parametri ed ha adempiuto a tutte le prescrizioni imposti agli enti pubblici locali dalla vigente normativa in materia affinché quest'ultimi possano legittimamente procedere a reclutare nuovo personale.

6) Di dare atto che, in relazione alla spesa derivante dal reclutamento del sopra citato funzionario di cui all'art. 110 comma 1 Dlgs 267/2000, l'ente non è tenuto al rispetto del limite di cui all'art. 9 comma 28 DL 78/2010 convertito nella l. 122/2010, come in premessa specificato.

7) Di dare atto che il salario accessorio da corrispondere al sopra citato funzionario dovrà essere finanziato dal fondo per le risorse decentrate personale non dirigente, come in premessa specificato.

8) Di dare atto che con documento rilasciato in data 28.11.2025, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, il revisore dei conti ha asseverato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio nonché il rispetto dei limiti e vincoli in materia di spesa di personale di cui all'art. 33 comma 2 D.L. 30.4.2019 n° 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 nonché artt. 4 comma 2 e 5 commi 1 e 2 del Dpcm 17-3-2000 nonché di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006;

9) Di incaricare l'Ufficio Personale di inviare il presente provvedimento a:

- revisore dei conti;

- Organizzazioni sindacali e R.S.U. dell'Ente, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 165-2001;

- Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'art. 6ter del D.Lgs. 165/2001;

- al dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato c/o il Ministero dell'Economia e delle Finanze mediante modalità telematiche attraverso la piattaforma SICO, entro 30 giorni dall'adozione del presente provvedimento;

10) Di dare atto che l'ente ottempererà a quanto previsto dalla normativa in premessa citata in materia di trasparenza dell'azione amministrativa, ed in particolare a pubblicare il presente provvedimento, corredato di tutti gli allegati, sul sito internet istituzionale dell'ente:

- nella "Amministrazione trasparente", sotto sezione di secondo livello denominata "atti generali" nell'ambito della sotto sezione di primo livello denominata "disposizioni generali, ai sensi degli artt. 9 comma 1 e 12 commi 1 e 2 del D.Lgs. 14.3.2013 n° 33, in premessa citato;

- all'Albo pretorio on line, ai fini della presunzione di conoscenza degli atti pubblicati e con lo scopo di produrre gli effetti giuridici cui è preordinata, ai sensi dell'art. 32 della legge 69/2009 nonché dell'art. 9 comma 1 del D.Lgs. 14.3.2013 n° 33, in premessa citati;

11) Di dichiarare il presente atto, con separata unanime votazione espressa in forma palese,

immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di dare corso all'attuazione delle modifiche al piano assunzionale relativo al corrente anno.

elenco allegati parte integrante:

- Allegato A) - "Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano -sottosezione 3.3 -piano triennale dei fabbisogni di personale"
- Allegato B) – parere revisore

Li, 12.12.2025

IL SEGRETARIO GENERALE  
*dott. Giuseppe Parente*

IL PRESIDENTE  
*ING. MARCO GHEZZI*

IL FUNZIONARIO VERBALIZZANTE  
*DOTT.SSA SABRINA CRIVICICH*

IL SEGRETARIO GENERALE  
*DOTT GIUSEPPE PARENTE*

**Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.**



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 10 del 12-12-2025

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027.  
AGGIORNAMENTO N. 2 - "SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DI  
FABBISOGNO DI PERSONALE"-MODIFICA

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Si dà atto che sulla proposta di deliberazione sono stati resi i seguenti pareri prescritti dall'art. 49 del D.Lgs. 267/00:

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/00 e degli artt. 3 e 4 del vigente Regolamento dei Controlli Interni, verificata l'istruttoria della pratica e riconosciutane la regolarità e la completezza, si esprime parere **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

Calolziocorte, li 12-12-2025

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE  
DEL SETTORE COMPETENTE  
DOTT. GIUSEPPE PARENTE

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 10 del 12-12-2025

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027.  
AGGIORNAMENTO N. 2 - "SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DI  
FABBISOGNO DI PERSONALE"-MODIFICA

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Si dà atto che sulla proposta di deliberazione sono stati resi i seguenti pareri prescritti dall'art. 49 del D.Lgs. 267/00:

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/00 e degli artt. 3 e 4 del vigente Regolamento dei Controlli Interni, si esprime parere **Favorevole** in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione.

Calolziocorte, li 12-12-2025

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE  
DEL SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO  
DOTT. GABRIELE SANCASSANI

**Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.**



## **Deliberazioni di Giunta n° 107/2025**

---

### **OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027. AGGIORNAMENTO N. 2 - "SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE"-MODIFICA**

Deliberazione affissa all'Albo pretorio di questo Comune il giorno 16-12-2025 per rimanervi per quindici giorni consecutivi e cioè fino al giorno 31-12-2025.

Li 16-12-2025

L'ADDETTO ALLE PUBBLICAZIONI  
ELENA MAITRE

IL SEGRETARIO GENERALE  
DOTT. GIUSEPPE PARENTE

---

### **Comunicazione ai Capigruppo Consiliari**

Si attesta che della presente delibera, contestualmente all'affissione all'albo, viene data comunicazione con elenco ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267/00.

Li 16-12-2025

IL SEGRETARIO GENERALE  
DOTT. GIUSEPPE PARENTE

---

[ ] Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000

[ X ] Deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000;

Li 16-12-2025

IL SEGRETARIO GENERALE  
DOTT. GIUSEPPE PARENTE

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.

<p><b>3.3.2</b> <b>Programmazione strategica delle risorse umane</b></p>	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p><b><u>determinazione parametro “media entrate correnti ultimi tre rendiconti”</u></b></p> <p>L’art. 2 comma 1 lett. b) del citato Dpcm prevede:  <i>“Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:</i>  <i>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</i>  - la circolare prevede al punto 1.2:  <i>Per «entrate correnti» si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Deve essere, altresì, evidenziato che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso. Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.</i>  Sulla base di quanto disposto dalla sopra citata normativa, i calcoli per la determinazione del budget disponibile per nuove assunzioni sono stati effettuati prendendo in considerazione i rendiconti degli anni 2022, 2023 e 2024, calcolando il valore medio degli accertamenti riferiti ai primi tre titoli delle entrate ridotti di un importo pari a quello del fondo crediti dubbia esigibilità (F.C.D.E.) individuato nel bilancio di previsione assestato relativo all’anno 2024.  Pur nell’assenza di specifiche indicazioni in merito, nel predisporre i conteggi il Comune di Calolziocorte ha ritenuto, a maggior tutela del principio di salvaguardia degli equilibri di bilancio, di stornare dall’agglomerato delle entrate suddette quelle di natura non ricorrente.</p> <p><b><u>determinazione parametro “spesa di personale”</u></b></p> <p>L’art. 2 comma 1 lett. a) del Dpcm prevede:  <i>“Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:</i>  <i>spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”</i>  - la circolare prevede al punto 1.2:  <i>Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macro aggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003 e U1.03.02.12.999.</i>  Considerando che successivamente all’introduzione da parte del legislatore dei numerosi</p>
--	---

vincoli e limiti volti al contenimento della spesa di personale si è venuta formando una copiosa giurisprudenza della Corte dei Conti affiancata da altrettanto nutrita dottrina volta a chiarire il concetto di spesa di personale, si è ritenuto opportuno non discostarsi da tali orientamenti nel presupposto che il D.L. 34/2019 ed il DPCM 17.3.2020 hanno sì introdotto un nuovo metodo di calcolo ed hanno sì fornito alcune precise indicazioni dalle quali non è possibile discostarsi, come ad esempio l'esclusione dell'Irap dal conteggio, ma non hanno sciolto i numerosi dubbi riguardanti il computo o meno delle molteplici voci che costituiscono l'agglomerato delle spese di personale (diritti di rogito, assegno nucleo familiare, incentivi per progettazione interna, lavori socialmente utili ecc....). In considerazione del fatto che il principio di contenimento della spesa di personale non è stato intaccato dal nuovo metodo di calcolo, il Comune ha ritenuto ragionevole non discostarsi dalla predetta giurisprudenza e dottrina. In particolare, nel computo della spesa il Comune ha tenuto innanzi tutto conto del principio base enunciato dalla Sezione regionale di controllo del Veneto con la deliberazione n. 94/2007, la quale, oltre a fornire un elenco di dettaglio delle singole tipologie di spesa, ha affermato *"non rileva l'imputazione contabile della spesa ad un determinato intervento, ma la sua sostanziale e diretta riconducibilità all'utilizzo dell'attività lavorativa da parte dell'ente"*.

Pertanto, in attesa di futuri interventi chiarificatori da parte di R.g.s. e/o Corte dei Conti in merito sia alle voci di spesa da includere sia a quelle da escludere, i calcoli per la determinazione del budget disponibile per nuove assunzioni sono stati effettuati computando le voci di spesa del predetto art. 2 comma 1 lett. a) del Dpcm 17.3.2020 cioè gli *"impegni di competenza"* relativi al macro aggregato sopra citato, quali risultano dall'*"ultimo rendiconto di gestione approvato"*, ovvero dal consuntivo relativo all'anno 2024, facendo riferimento, come innanzi detto, per l'inclusione e/o esclusione di ulteriori voci alla circolare n. 9/2016 del Dipartimento di Ragioneria Generale dello Stato nonché alla copiosa giurisprudenza della Corte dei Conti, in particolare alle seguenti deliberazioni:

- Corte Conti Sezione regionale per il Piemonte n° 6/2007;
- Corte Conti Sezione regionale per il Veneto n° 94/2007;
- Corte Conti Sezione autonomie n° 16/2009;
- Corte Conti Sezione autonomie n° 22/2009;
- Corte Conti Sezione autonomie n° 2/2010;
- Corte Conti Sezione regionale per la Lombardia n° 722/2010;
- Corte Conti Sezione regionale per la Puglia n° 36/2011;
- Corte Conti Sezione regionale per l'Emilia Romagna n° 268/2013;
- Corte Conti Sezione autonomie n° 21/2014;
- Corte Conti Sezione autonomie n° 7/2017;
- Corte Conti Sezione autonomie n° 24/2017;
- Corte Conti Sezione regionale per la Lombardia n° 26/2018;
- Corte Conti Sezione regionale per la Lombardia n° 125/2020;
- Corte Conti Sezione regionale per la Lombardia n° 73/2021;
- Corte Conti Sezione regionale per l'Abruzzo n° 63/2021;

**determinazione del budget e programmazione assunzioni**

Il calcolo per la determinazione del budget è stato effettuato in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, utilizzando i dati relativi al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE (assestato) dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale. Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,00 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,00 %.

Di seguito si espongono i calcoli nel dettaglio:

	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
n° abitanti	10.000 / 59.999	10.000 / 59.999	10.000 / 59.999
valore soglia massima spesa personale	27%	27%	27%
valore soglia rientro spesa personale	31%	31%	31%
Spesa personale consuntivo anno 2024 (impegni di spesa competenza)	€ 2.154.612,17	€ 2.154.612,17	€ 2.154.612,17
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2022) - TITOLO I	6.673.657,53 €	€ 6.673.657,53	€ 6.673.657,53
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2022) - TITOLO II	935.392,68 €	€ 935.392,68	€ 935.392,68
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2022) - TITOLO III	2.795.278,48 €	€ 2.795.278,48	€ 2.795.278,48
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2023) - TITOLO I	6.845.001,96 €	€ 6.845.001,96	€ 6.845.001,96
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2023) - TITOLO II	900.868,38 €	€ 900.868,38	€ 900.868,38
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2023) - TITOLO III	2.664.355,75 €	€ 2.664.355,75	€ 2.664.355,75
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2024) - TITOLO I	7.092.228,73 €	€ 7.092.228,73	€ 7.092.228,73
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2024) - TITOLO II	903.392,91 €	€ 903.392,91	€ 903.392,91
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2024) - TITOLO III	2.449.725,06 €	€ 2.449.725,06	€ 2.449.725,06
media entrate correnti al lordo FCDE	€ 10.419.967,16	€ 10.419.967,16	€ 10.419.967,16
<b>fondo crediti dubbia esigibilità (F.C.D.E.) valore individuato in sede di assestamento del bilancio di previsione 2024</b>	<b>-€ 418.301,98</b>	<b>-€ 418.301,98</b>	<b>-€ 418.301,98</b>
media entrate correnti al netto FCDE	€ 10.001.665,18	€ 10.001.665,18	€ 10.001.665,18
Rapporto spesa personale/media entrate	21,54%	21,54%	21,54%
verifica rispetto valore soglia spesa personale (valore soglia - rapporto spese/entrate)	-5,46%	-5,46%	-5,46%
limite spesa di personale (media entrate correnti al netto f.c.d.e. x valore soglia)	€ 2.700.449,60	€ 2.700.449,60	€ 2.700.449,60
<b>LIMITE SPESA PERSONALE: media accertamenti al netto dei f.c.d.e. incrementato della percentuale del valore soglia (A)</b>	<b>€ 2.700.449,60</b>	<b>€ 2.700.449,60</b>	<b>€ 2.700.449,60</b>
<b>RETRIBUZIONI FISSE ED ACCESSORIE COMPRENSIVE DI ONERI RIFLESSI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (AD ESCLUSIONE SEGRETARIO COMUNALE E RAPPORTI FLESSIBILI)</b>	<b>€ 1.906.665,93</b>	<b>€ 1.911.690,28</b>	<b>€ 1.911.690,28</b>
RAPPORTI LAVORO FLESSIBILI IN ESSERE (n° 1 agente p.l. ex categ. C1 a tempo pieno e determinato 15.9.25/15.3.26)	€ 9.725,27	€ 6.739,75	€ 0,00
RAPPORTI LAVORO FLESSIBILI - PREVISIONE ASSUNZIONI (n° 1 istruttore contabile a tempo pieno e determinato 1.1.26/31.12.26)	€ 0,00	€ 31.605,88	€ 0,00
RAPPORTI LAVORO FLESSIBILI - PREVISIONE ASSUNZIONI (n° 1 funzionario art. 110 comma 1 Dlgs 267/2000 durata mandato Sindaco pro tempore)	€ 0,00	€ 53.066,07	€ 53.066,07
SEGRETARIO COMUNALE	€ 110.905,84	€ 110.905,84	€ 110.905,84
DIPENDENTI DI ALTRI ENTI IN SERVIZIO TEMPORANEO PRESSO L'ENTE	€ 1.258,30	€ 0,00	€ 0,00

ALTRE SPESE DI PERSONALE	€ 44.311,47	€ 44.311,47	€ 44.311,47
<b>TOTALE SPESA PERSONALE (B)</b>	<b>€ 2.072.866,81</b>	<b>€ 2.158.319,29</b>	<b>€ 2.119.973,66</b>
congelamento spesa dipendenti part time	€ 88.025,04	€ 87.138,37	€ 87.138,37
INCREMENTO SPESA RETRIBUZIONI PER RINNOVO CCNL 2022/2024	€ 128.428,96	€ 127.771,60	€ 127.771,60
<b>INCREMENTO SPESA PERSONALE (C)</b>	<b>€ 216.454,00</b>	<b>€ 214.909,97</b>	<b>€ 214.909,97</b>
<b>BUDGET A DISPOSIZIONE PER NUOVE ASSUNZIONI (A-B-C)</b>	<b>€ 411.128,79</b>	<b>€ 327.220,34</b>	<b>€ 365.565,97</b>
<b>INCREMENTO SPESA PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO (EX CATEG. C C.E.D. PART TIME 50% DAL 1.1.2026)</b>	<b>€ 15.990,14</b>	<b>€ 15.990,14</b>	<b>€ 15.990,14</b>
BUDGET RESIDUO NON UTILIZZATO	€ 395.138,65	€ 311.230,20	€ 349.575,83

Come si evince dal prospetto di cui sopra, il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,54%, collocandosi pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, che le consente di poter utilizzare il budget a disposizione per il corrente anno pari ad € 395.138,65 per l'assunzione di n° 1 dipendente con contratto a tempo parziale 50% ed indeterminato, come dettagliate nel prospetto di cui sopra.

Pertanto:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, qualora siano utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

#### **salvaguardia equilibri di bilancio**

La normativa in materia di salvaguardia degli equilibri di bilancio, anche a seguito di incremento della spesa di personale degli enti, è principalmente costituita dai seguenti provvedimenti normativi:

- art. 193 Dlgs 267/2000;
- art. 33 comma 2 del D.L. 30.4.2019 n° 34 (cosiddetto "*Decreto crescita*"), convertito nella legge 28.6.2019 n° 58;
- seguenti articoli del Dpcm: art. 4 comma 2 ed art. 5 commi 1 e 2;

Col nuovo sistema di calcolo delle spese di personale, emerge inequivocabilmente che le nuove assunzioni sono fattibili solo se sostenibili finanziariamente da adeguate entrate in quanto dette spese incidono non indifferentemente sulla tenuta complessiva del bilancio atteso che, in particolare per il personale a tempo indeterminato, la stessa verrà meno solo con la cessazione del rapporto di lavoro da cui originano le relative obbligazioni di pagamento. Ciò, avviene normalmente con il raggiungimento da parte del lavoratore dell'età pensionabile oppure per altre cause interruttrive (decesso, dimissioni, licenziamenti, mobilità ecc.). L'andamento complessivo della gestione di bilancio potrebbe far emergere squilibri tutt'altro che temporanei e derivanti da criticità, prevedibili o intervenute, che possono avere diverse origini quali: incapacità di riscossioni delle entrate; incrementi delle spese pluriennali dovute a situazioni contingenti (passività potenziali, soccombenze da contenzioso, insolvenza delle partecipate per debiti garantiti con fidejussioni ecc.) o addirittura strutturate (rapporto tra entrate e spese costantemente in disequilibrio per desertificazione delle residenze o delle localizzazioni imprenditoriali ecc.); o, ancora, dovute a situazioni straordinarie (eventi sismici o idrogeologici, pandemie ecc.).

Ne consegue che l'amministrazione, nel PIAO, dovrà avere ben chiara la ricaduta pluriennale

dell'utilizzo delle proprie capacità assunzionali in relazione alla possibilità del proprio bilancio di sostenere gli oneri derivanti dal mantenimento nel tempo dei livelli occupazionali (pregressi e conseguenti ai nuovi reclutamenti) e che non è più possibile attivare assunzioni per mera sostituzione del personale cessato e della relativa spesa, senza mettere in relazione tale spesa con l'andamento delle entrate, come opportunamente sottolineato dalla deliberazione della Corte dei conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia 30 luglio 2020, n. 93 innanzi citata. È conseguenza connaturata al nuovo regime normativo, si legge nella predetta deliberazione, la circostanza che «*gli spazi assunzionali si ridurranno, anche rispetto alla programmazione delle assunzioni già effettuata antecedentemente sulla base delle regole precedenti*» se si intaccano gli obiettivi imposti dal nuovo regime normativo.

L'incremento della spesa di personale derivante dal fabbisogno triennale di personale per il triennio 2025/2027, oggetto della presente sezione del PIAO, non compromette gli equilibri di bilancio.

**a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale art. 1 comma 557 e seguenti L. 296/2006**

**rispetto principio contenimento della spesa di personale**

Alla luce di quanto previsto dalla vigente normativa in tema di riduzione e contenimento delle spese di personale:

- art. 39 comma 19 della L. 27.12.1997 n° 449;
- art. 1 comma 102 della L. 30.12.2004 n° 311;
- art. 1 commi 557, 557bis, 557ter e 557quater della Legge 27.12.2006 n° 296;
- art. 33 comma 2 D.l. 30.4.2019 n° 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58;
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17.3.2020 “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n° 108 del 27.4.2020 con il quale il Ministro per la pubblica Amministrazione, di concerto con i Ministri dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno, hanno dato attuazione a quanto previsto dal sopra citato art. 33 comma 2 del D.L. 30.4.2019 n° 34 (in proseguo “Dpcm”);
- circolare emanata il 13.5.2020 di concerto dai Ministri per la pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n° 226 del 11.9.2020, con la quale sono stati forniti chiarimenti in merito alla corretta interpretazione del sopra citato D.p.c.m. (in proseguo “circolare”);

nonché dalle innumerevoli pronunce della Corte dei Conti desunte nel corso degli ultimi anni circa il rispetto da parte degli enti locali dei vincoli imposti dal legislatore per il contenimento della spesa di personale, da ultimo le deliberazioni della sezione regionale di controllo per il Veneto n° 113 del 21.5.2019 e n° 93 del 30.6.2020, della Lombardia n° 164 del 9.12.2020 e della Campania n° 208 del 28.7.2021;

con le quali si ribadisce:

- l'obbligo imposto ai Comuni del ferreo rispetto delle norme emanate dal legislatore per il raggiungimento dell'obiettivo del contenimento delle spese di personale nell'ambito delle misure volte a perseguire l'obiettivo generale di contenimento della spesa pubblica statale;
- il principio, presidiato dalla costituzione, dell'autonomia concessa ai comuni nella scelta concreta degli strumenti e delle modalità per il raggiungimento del predetto obiettivo, nel rispetto delle disposizioni legislative;
- il principio secondo il quale la capacità assunzionale riconosciuta all'ente dipende fondamentalmente dall'andamento a medio-lungo termine delle entrate comunali afferenti i primi tre titoli del bilancio al fine di garantire la sostenibilità finanziaria della spesa e salvaguardare gli equilibri di bilancio;

si dà atto che:

■ il nuovo metodo di calcolo del limite di spesa previsto dai suddetti art. 33 del D.L. 30.4.2019 n° 34 e relativo decreto attuativo non ha inficiato la valenza dei principi di contenimento della spesa di personale dettato dalle sopra citate norme primarie; introducendo un metodo di calcolo differente rispetto al passato il legislatore ha voluto applicare un nuovo meccanismo e nuovi parametri che recepissero le istanze avanzate dagli enti pubblici senza che ciò possa in alcun modo considerarsi una deroga al predetto principio. Prova concreta di tale assunto è l'obbligo imposto dall'art. 6 del Decreto ai comuni che si collocano al di sopra dei valori soglia di adottare un percorso graduale volto a fare rientrare detti comuni al di sotto di tali valori;

■ il comune di Calolziocorte, quantificando il limite di spesa di personale nel pieno rispetto di quanto previsto dai sopra citati art. 33 del D.L. 30.4.2019 n° 34 e relativo decreto attuativo, come nel proseguo dimostrato, implicitamente rispetta il predetto principio;

■ il principio di riduzione delle spese di personale previsto dal sopra citato art. 1 comma 557 l. 296/2006 non è stato né esplicitamente né implicitamente abrogato poiché il nuovo metodo di calcolo del limite di spesa previsto dai suddetti art. 33 del D.L. 30.4.2019 n° 34 e relativo decreto attuativo si limita solamente ad introdurre una deroga al predetto principio, deroga peraltro contenuta in un provvedimento (art. 7 comma 1 del decreto interministeriale) di rango inferiore nella gerarchia delle fonti giuridiche. Tale assunto è confermato anche dalla lettura testuale dell'art. 7, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020 prevede espressamente che la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della L. n. 296/2006. Tale chiarimento implicitamente afferma la vigenza di quest'ultime norme attribuendo alle disposizioni del Dpcm valore derogatorio temporaneo rispetto al principio cardine del contenimento della spesa di personale contenuto dalla norma risalente al 2006 (vedasi a tal proposito la sopra citata delibera della Corte Conti Campania n° 208/2021 *"Il nuovo parametro della "sostenibilità" non ha però comportato l'abrogazione tacita delle norme di contenimento della spesa di personale, aggiungendosi al preesistente "vincolo di spesa" di cui all'art. 1, comma 557 quater, della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii. Come efficacemente rimarcato (v. SRC Lombardia 164/2020/PAR e i precedenti ivi richiamati), i due parametri oggi vigenti presentano anche un ambito applicativo differente, posto che il "vincolo della sostenibilità", afferente alla "capacità assunzionale", è da riferire ai soli contratti a tempo indeterminato (v. art. 33 D.L. 30 aprile 2019 n. 34), mentre l'obbligo di contenimento espresso dal richiamato art. 1, comma 557 quater, è rivolto all'intero aggregato "spesa di personale" con le sole eccezioni previste dalla Legge."*

■ Il nuovo metodo è incentrato sul rispetto di valori soglia calcolati tenendo conto anche delle voci di entrata del bilancio con la conseguenza che i comuni non devono necessariamente ridurre le spese di personale ben potendo anzi incrementarle, laddove siano rispettati i valori soglia di cui agli artt. 4 e 5 del decreto, agendo, sia per quanto riguarda i comuni "virtuosi" sia per quelli meno "virtuosi", sulla leva delle entrate del bilancio;

■ la spesa di personale relativa al triennio 2025/2027, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) come dettagliatamente evidenziato dai calcoli seguenti:

VERIFICA RISPETTO LIMITE SPESA PERSONALE ART. 1 COMMI 557 e 557QUATER L. 296/2006				
LIMITE TRIENNIO 2011/2013		2.018.678,26 €		
		ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
VOCE DI SPESA		IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
RETRIBUZIONI FISSE ED ACCESSORIE COMPRENSIVE DI ONERI RIFLESSI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (AD ESCLUSIONE SEGRETARIO COMUNALE E RAPPORTI FLESSIBILI)		1.906.665,93 €	1.911.690,28 €	1.911.690,28 €
RAPPORTI LAVORO FLESSIBILI IN ESSERE	(n° 1 agente p.l. ex categ. C1 a tempo pieno e determinato 15.9.25/15.3.26)	9.725,71 €	6.739,75 €	0,00 €
RAPPORTI LAVORO FLESSIBILI PREVISTI	n° 1 istruttore contabile a tempo pieno e determinato ex categ. C1 1.1.2026/31.12.2026	0,00 €	31.605,88 €	0,00 €
	n° 1 funzionario art. 110 comma 1 Dlgs 267/2000 (durata mandato Sindaco pro tempore)	0,00 €	53.066,07 €	53.066,07 €
SEGRETARIO COMUNALE		110.905,84 €	110.905,84 €	110.905,84 €
DIPENDENTI DI ALTRI ENTI IN SERVIZIO TEMPORANEO PRESSO L'ENTE		1.258,30 €	0,00 €	0,00 €
I.R.A.P.		140.957,39 €	144.211,87 €	143.762,91 €
INDENNITA' MISSIONE E RIMBORSO SPESE		2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €
Importi erogati ai dipendenti del corpo polizia locale ai sensi art. 208 dlgs 285/1992 (fondo Perseo)		5.603,99 €	5.603,99 €	5.603,99 €
MONETIZZAZIONE GIORNI DI FERIE E GIORNATE DI RIPOSO MATURATE E NON GODUTE		623,00 €	623,00 €	623,00 €
ASSEGNO AL NUCLEO FAMILIARE		309,84 €	309,84 €	309,84 €
TICKET BUONI PASTO - MENSA		33.950,00 €	33.950,00 €	33.950,00 €
<b>TOTALE</b>		<b>2.211.999,99 €</b>	<b>2.300.706,52 €</b>	<b>2.261.911,93 €</b>

VOCI DI SPESA DA SOTTRARRE	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
DIPENDENTI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE ARTT. 1 E 18 L. 68/1999 NEL LIMITE DELLA QUOTA D'OBBLIGO	-126.953,25 €	-127.331,40 €	-127.331,40 €
DIRITTI ROGITO SEGRETARIO COMUNALE	-23.189,42 €	-23.189,42 €	-23.189,42 €
ONERI PER RINNOVI CCNL 21.5.2018 E 16.11.2022	-80.035,73 €	-80.035,73 €	-80.035,73 €
ASSUNZIONE IN REGIME ART. 7 COMMA 1 DPCM 17/3/2020 - 1-3-2025 CAT. D1	-€ 30.586,30	-€ 36.593,83	-€ 36.593,83
ASSUNZIONE IN REGIME ART. 7 COMMA 1 DPCM 17/3/2020 - 16-3-2025 CAT. C1	-€ 26.781,11	-€ 33.693,00	-€ 33.693,00
ASSUNZIONE IN REGIME ART. 7 COMMA 1 DPCM 17/3/2020 - 1-6-2025 CAT. C1	-€ 19.669,17	-€ 33.693,00	-€ 33.693,00
ASSUNZIONE IN REGIME ART. 7 COMMA 1 DPCM 17/3/2020 - 1-6-2025 CAT. B1	-€ 17.711,40	-€ 30.299,81	-€ 30.299,81
ASSUNZIONE IN REGIME ART. 7 COMMA 1 DPCM 17/3/2020 - 16-9-2025 CAT. C1	-€ 10.394,49	-€ 35.603,66	-€ 35.603,66
ASSUNZIONE IN REGIME ART. 7 COMMA 1 DPCM 17/3/2020 - 16-9-2025 CAT. C1	-€ 9.834,58	-€ 33.693,00	-€ 33.693,00
<b>TOTALE SPESE PERSONALE PER VERIFICA RISPETTO LIMITE 2011/2013</b>	<b>1.866.844,55 €</b>	<b>1.866.573,67 €</b>	<b>1.827.779,08 €</b>
	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027

### a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 57.890,00 (dato storico consolidato)

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: € 9.725,71

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2026: € 91.411,70 (di cui € 53.066,07 non soggetto al limite)

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2027: € 53.066,07 (di cui € 53.066,07 non soggetto al limite)

come in dettaglio riportato nella successiva sezione 3.3.3. punto d)

### a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da dichiarazioni rilasciate dai Funzionari di Settore, con esito negativo.

### a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- 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, bilancio consolidato 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. 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;

Si dà atto che il Comune di Calolziocorte non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### **b) trend delle cessazioni:**

Nel triennio oggetto della presente programmazione si sono verificate le seguenti cessazioni di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

- n° 1 dipendente inquadrata nella categ. ex C con mansioni di Istruttore cessata il 30.9.2025;

- n° 1 dipendente inquadrato nella categ. ex C con mansioni di Istruttore agente p.l. cessato il 31.8.2025;

- n° 1 dipendente inquadrata nella categ. ex D con mansioni di Funzionario addetta all'Area Finanziaria cessata il 15.4.2025;

- n° 1 dipendente inquadrato nella categ. ex B2 con mansioni di Operaio addetto cessato il 28.2.2025;

ANNI 2026 e 2027: prevista cessazione della dipendente Frassoni (31.12.2025 ultimo giorno di servizio)

#### **c) evoluzione dei fabbisogni:**

Nel corso dell'anno 2025 il Comune ha reclutato le seguenti figure professionali mediante assunzione con contratto di lavoro dipendente a tempo pieno ed indeterminato:

- n° 1 dipendente inquadrata nella ex categ. D1 con mansioni di Funzionario Responsabile dei servizi istituzionali, con decorrenza dall'1.3.2025;

- n° 1 dipendente inquadrato nella ex categ. C1 con mansioni di Istruttore addetto ai servizi alla persona, con decorrenza dal 16.3.2025;

- n° 1 dipendente inquadrato nella ex categ. B3 con mansioni di Operaio assegnato all'Ufficio Tecnico, con decorrenza dall'1.6.2025;

- n° 1 dipendente inquadrato nella ex categ. C1 con mansioni di Istruttore amministrativo assegnato ai servizi demografici, con decorrenza dal 1.6.2025;

- n° 1 dipendente inquadrato nella ex categ. C1 con mansioni di Istruttore amministrativo assegnato ai servizi demografici, con decorrenza dal 16.9.2025;

- n° 1 dipendente inquadrato nella ex categ. C1 con mansioni di Istruttore agente p.l., con decorrenza dal 16.9.2025;

E' inoltre previsto nel corso del triennio 2025/2027 il reclutamento dei seguenti dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale 50% ed indeterminato:

**- n° 1 dipendente inquadrato nella ex categ. C con mansioni di Istruttore addetto al C.E.D., con decorrenza dal 1.1.2026;**

	<p>L'ente si riserva di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- coprire i posti che si dovessero rendere vacanti in caso di cessazione dal servizio dei dipendenti attualmente in forza all'ente, a prescindere dalla causa della stessa.; l'esercizio di tale facoltà avverrà <i>ipso iure</i>, senza obbligo cioè per il Comune di dover modificare i piani approvati con il presente provvedimento, fermo restando che la copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti avverrà nel pieno rispetto di tutti gli specifici requisiti, prescrizioni e parametri imposti dalla vigente normativa in materia;</li> <li>- modificare in qualsiasi momento il piano dei fabbisogni di personale approvato con il presente PIAO al fine di poter rispondere ad eventuali intervenute esigenze funzionali della struttura organizzativa dell'Ente e/o modifiche che si dovessero verificare nel corso del triennio di riferimento, fermo restando che la variazione avverrà nel pieno rispetto dei vincoli e limiti finanziari innanzi esposti;</li> </ul> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b>  Il revisore dei conti ha rilasciato il parere relativo all'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019;</p>
<p><b>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</b></p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b></p> <p>nessuna modifica da segnalare</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti / mobilità volontaria:</b></p> <p>La giurisprudenza amministrativa e di legittimità più recente ha affermato l'assoluta prevalenza della mobilità volontaria sia rispetto all'indizione di nuove procedure concorsuali sia rispetto allo scorrimento delle graduatorie (cfr. Cassazione sez. lavoro 18 maggio 2017, n. 12559, per cui l'Amministrazione è obbligata ad utilizzare la mobilità al posto dello scorrimento delle graduatorie; Consiglio di Stato, III, 13 dicembre 2016 n. 1531, per cui l'esistenza di una graduatoria ancora valida, se limita la libertà di indire un nuovo concorso, non incide sulla libertà di avviare una procedura di mobilità; Sez. V 23 agosto 2016 n. 3677, che ha affermato che la mobilità è alternativa all'assunzione di nuovo personale sia rispetto al concorso sia allo scorrimento delle relative graduatorie, in quanto con la mobilità il personale non viene assunto, ma solamente trasferito con il consenso della amministrazione di appartenenza, che esercita una valutazione circa la necessità di mantenere presso di sé determinati soggetti). Tuttavia il legislatore ha previsto negli ultimi anni un'importante attenuazione della portata del principio del previo esperimento delle procedure di mobilità rispetto al reclutamento di nuovo personale. Dapprima con il comma 8 dell'art. 3 della legge n. 56/2019 ha previsto che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021 i concorsi pubblici banditi dalle Amministrazioni pubbliche, nonché le relative assunzioni, potevano essere effettuate in deroga all'obbligo di svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del D.Lgs. 165/2001 ed in seguito estendendo tale deroga sino al 31.12.2025. Tuttavia il D.L. 25/2025, modificando l'articolo 30, comma 2-bis, del d.lgs 165/2001, ha reintrodotto, seppure limitatamente al 15% delle facoltà assunzionali, l'obbligo di subordinare l'indizione delle procedure concorsuali all'esito negativo delle procedure di mobilità, implicitamente rafforzando il sopra citato principio della prevalenza mobilità volontaria sia rispetto all'indizione di nuove procedure concorsuali sia rispetto allo scorrimento delle graduatorie (principio peraltro confermato dal costante orientamento della giurisprudenza: da ultimo Consiglio di Stato - Sezione III, sentenza n. 6705/2020 e Consiglio di Stato - Sezione III, sentenza n. 2410/2022).</p> <p>In questa cornice giuridica, il Comune di Calolziocorte provvederà pertanto al reclutamento di nuovo del personale facendo ricorso agli istituti previsti dalla vigente normativa, preferibilmente secondo il seguente ordine di priorità:</p>

	<p>- indizione di avvisi di mobilità di cui agli artt. 30 del D.Lgs. 165/2001, in premessa citato;</p> <p>- qualora la predetta procedura dovesse dare esito negativo, invio a PoliS-Lombardia - Istituto regionale per il supporto alle politiche della Lombardia di apposita comunicazione con la descrizione delle figure professionali richieste, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, in premessa citato;</p> <p>- qualora la predetta Agenzia non dovesse segnalare alcun nominativo, il Comune attingerà dalle proprie graduatorie concorsuali in corso di validità inerenti la figura professionale ricercata;</p> <p>- in assenza di valide graduatorie concorsuale cui poter attingere, il Comune invierà ad altri enti pubblici, richiesta di convenzionamento per l'utilizzo delle graduatorie concorsuali in corso di validità presso detti enti, ai sensi dell'art. 9 della Legge 16.1.2003 n. 3 e dell'art. 3, comma 61, della Legge 24.12.2003 n.350;</p> <p>- qualora non fosse possibile convenzionarsi con i predetti enti, il Comune indirà apposita procedura concorsuale;</p> <p><b>c) progressioni verticali di carriera:</b>  Ai sensi del combinato disposto dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, dall'art. 13 commi 6, 7 ed 8 nonché dall'art. 15 comma 1 CCNL 16.11.2022, il comune al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate dai dipendenti in servizio nell'ente ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, attiverà nel corso del triennio 2025/2027 le seguenti procedure:</p> <p>1. procedure comparative, fatta salva una riserva di almeno il 50% per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, basate su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;</li> <li>- sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;</li> <li>- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;</li> <li>- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.</li> </ul> <p>2. procedure valutative, da concludersi entro il 31.12.2025, e finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (0,55% monte salari anno 2018), cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella sotto riportata, previa definizione, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione ed a seguito di confronto con le OO.SS., dei criteri sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;</li> <li>b) titolo di studio;</li> <li>c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.</li> </ul>
--	--

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; <b>oppure</b> b) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) <b>laurea (triennale o magistrale)</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; <b>oppure</b> b) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado</b> ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

L'Amministrazione comunale ha intenzione di valorizzare le figure professionali all'interno dell'Ente prevedendo le seguenti 4 progressioni dall'area Istruttori all'area Funzionari:

settore	progressione	spesa annua teorica (escluso oneri riflessi)
Servizi economico-finanziari	n° 1	€ 2.074,06
Polizia Locale e Commercio	n° 1	€ 2.074,06
Servizi del Territorio	n° 1	€ 2.074,06
Edilizia Privata e Urbanistica	n° 1	€ 2.074,06
totale		€ 8.296,24

La suddetta spesa derivante dalle predette progressioni, finanziata mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (0,55% monte salari anno 2018), non soggiace ai sopra citati limiti imposti dalla normativa in materia di contenimento della spesa di personale di cui agli art. 1 commi 557, 557bis, 557ter e 557quater della Legge 27.12.2006 n° 296, art. 33l D.L. 30.4.2019 n° 34 e Dpcm 17.3.2020 (Corte dei Conti Piemonte 184/2024) e trova capienza nei corrispondenti capitoli di spesa del bilancio di previsione 2025.

#### **d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

La facoltà di reclutamento del personale flessibile da parte degli enti pubblici soggiace a numerosi e complessi limiti e vincoli imposti da legislatore finalizzati al contenimento della spesa, tra cui quello più rilevante è rappresentato dall'art. 9 comma 28 D.l. 31.5.2010 n° 78 convertito con modificazioni dalla Legge 30.7.2010 n° 122 il quale prevede che i comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni, mediante contratti di formazione lavoro, di somministrazione di lavoro nonché al lavoro accessorio ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. L'introduzione del nuovo metodo di calcolo del limite per la spesa di personale delineato dall'art. 33 del D.L. 30.4.2019 n° 34 nonché dal decreto attuativo (Dpcm 17.3.2020) non ha inficiato la valenza del limite di cui al sopra citato art. 9 comma 28 D.l. 31.5.2010 n° 78 innanzi citato (Deliberazione 09/02/2015, n. 2/SEZAUT/2015/QMIG Sez. Autonomie, Parere 24 aprile 2015 n° 172 Lombardia, Delibera della Corte dei Conti sezione autonomie n° 23/2016, Delibera Corte dei Conti Sez. Veneto n° 105/2021).

Il comune di Calolziocorte ha sostenuto nel 2009 una spesa complessiva per i suddetti rapporti flessibili pari ad € 57.890,00.

Nel corso del 2025 il comune ha attivato un incarico ai sensi dell'art. 1 comma 557 L. 3118/2004 (cosiddetto *scavalco d'eccezione*) con un Funzionario del comune di Lecco (delibera GC 1/2025), per una spesa complessiva pari a € 1.258,30.

	<p><b><u>E' inoltre previsto il reclutamento mediante forme di lavoro flessibile delle seguenti due figure professionali nelle more dell'assunzione di dette figure con contratto a tempo indeterminato:</u></b></p> <p><b><u>- n° 1 istruttore contabile a tempo pieno e determinato dal 1.1.26 al 31.12.26</u></b></p> <p><b>e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b></p> <p>Non sono attivabili "stabilizzazioni di personale" ex art. 20 D.Lgs 75/2017</p>
--	--

## Comune di Calolziocorte (LC)

### IL REVISORE DEI CONTI

**Parere ed osservazioni del Revisore dei Conti del Comune di Calolziocorte relativo a:**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027:**

**SEZIONE "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" SOTTOSEZIONE "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE"- modifica**

Premesso che l'art 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 prevede 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'art. 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano adeguatamente motivate;

#### VISTI

- l'art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 secondo cui *«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. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 secondo il quale *«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»;*
- l'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, che 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 (omissis)»;*

- l'art. 1, comma 557-ter, della L. n. 296/2006 che 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. È 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 L. 296/2006 che dispone che *«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»;*
- il D.M. 17.03.2020 che ha provveduto 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»* (i cui contenuti sono stati chiariti altresì nella circolare del Ministero dell'Interno 8.06.2020);
- l'art. 6 del D.L. 80/2021 secondo il quale *«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 ... entro il 31 gennaio di ogni anno adottando il Piano Integrato di attività e organizzazione»;*
- il Decreto 30.06.2022 n °132 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica *«Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione»;*
- il principio contabile n° 4/1 dell'armonizzazione contabile in forza del quale *«la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle*

*previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione(PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113»;*

- le «Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche» del 22.07.2022;
- la Sentenza delle Sezioni riunite in sede giurisdizionale in speciale composizione n. 7/2022/DELC secondo la quale l'equilibrio pluriennale di bilancio rilevante ai fini dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato è funzionale ad attestare la concreta sostenibilità dei maggiori oneri di personale che l'ente intende stanziare nel bilancio per il quale è necessario l'atto di asseverazione da parte dell'Organo di revisione;

#### ESAMINATA

la proposta di piano di fabbisogno di personale 2025-2027 ricompreso all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione –P.I.A.O. alla Sezione 3.3 , dove vengono indicate le assunzioni del personale nel corso del triennio 2025/2027, e previste ulteriori assunzioni per l'anno 2026:

- 1 funzionario ex cat d per il servizio ced- tempo parziale 18 ore
- 1 funzionario ex art 110 ex cat. D tempo determinato

#### VERIFICATO CHE

- Il Comune di Calolziocorte ha rispettato il principio del pareggio di Bilancio nell'anno 2024 e il Bilancio di previsione finanziario è improntato al raggiungimento dello stesso risultato;
- Il rapporto tra spesa del personale (comprensiva delle nuove assunzioni/cessazioni) ed entrate correnti risulta pari al 21.54%, con un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica pari al 5.46%, consente la programmazione di tali assunzioni di dipendenti come indicato in tabella, nel triennio 2025/2027 e evidenziato nel PIAO.
- Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, (valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 57.890,00 (dato storico consolidato).

Dopo un'attenta analisi della documentazione, il Revisore dei Conti esprime parere favorevole sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale relativa all'approvazione della **modifica** del PIAO 2025/2027 sezione "Organizzazione e capitale umano" sottosezione 3.3. "Piano triennale del fabbisogno di personale".

Vigevano lì 09/12/2025

**Il Revisore dei Conti**  
**Dott.ssa Niboldi Emilia**

*Documento informatico firmato digitalmente  
ai sensi del DPR 445/2000 e del D.Lvo 82/2005 e norme collegate*