

ALLEGATO E

Sottosezione 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026/2028

3.3.1 – CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2025

Il personale dipendente al 31/12/2025 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	Ex CAT	N. posti coperti	N. posti vacanti
Area Giuridico-Amministrativa	Istruttore amministrativo	C	1	
Area Demografica-Statistica	Istruttore amministrativo	C	1	
Area Economico-Finanziaria - Tributi	Istruttore contabile	C	1	
Area Tecnica – Tecnico manutentiva	Funzionario tecnico elevata qualificazione	D	1	
	Istruttore amministrativo	C	1	
	Operatore esperto tecnico manutentivo	B	2	
Area Vigilanza – Attività Produttive	Funzionario di Polizia Locale	D	1	

L'Amministrazione, oltre agli 8 dipendenti a tempo pieno ed indeterminato ed al Segretario comunale, si avvale ad oggi di due dipendenti in scavalco di eccedenza ex art 1 co. 557 della L 311/2004:

- Un dipendente Funzionario contabile con E.Q. responsabile dell'Area Economico – Finanziaria – Tributi;
- Un dipendente Funzionario tecnico presso l'Area tecnica.

3.3.2 – PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, 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, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,26%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **28,60%**;
- Il comune si colloca 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. 17.03.2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di **67.294,26 €**, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di € 443.957,11 € (spesa di personale 2018 + 91.266,77 €);

Il tutto come si evince dalle tabelle sotto riportate:

- a) Prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato sul bilancio 2021:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
TRIENNIO	2022	2023	2024
Entrate correnti ultimo triennio (dati da consuntivi approvati)	1.564.597,35 € <i>a</i>	1.727.677,91 € <i>b</i>	1.532.880,65 € <i>c</i>
FCDE Bilancio di Previsione 2024 assestato	56.087,70 <i>d</i>	56.087,70 <i>d</i>	56.087,70 <i>d</i>
MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE	1.552.297,60 € $(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$		

- b) Calcolo rapporto tra le spese di personale 2024 e media entrate al netto FCDE:

$$\frac{\text{Spese di personale 2024 € 376.662,85}}{\text{Media entrate netto FCDE € 1.552.297,60}} * 100 = \mathbf{24,26 \%}$$

Media entrate netto FCDE € 1.552.297,60

- c) Calcolo dell'incremento teorico effettivo

INCREMENTO TEORICO

€ 67.294,26 pari a $(€ 1.552.297,60 * 28,60\%) - 376.662,85 €$

(Media entrate ultimo triennio al netto FCDE * percentuale tabella 1) – Spese di personale 2024

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica che l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro tale misura dell'incremento teorico.

Il Comune può assumere entro i seguenti spazi finanziari:

ANNO 2026
€ 443.957,11

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, 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 e seguenti della legge 296/2006 come segue:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART. 1 COMMA 557 E 562 DELLA L. 296/2006	
Valore medio 2011-2013	€ 368.810,85
Spesa di personale per l'anno 2026 calcolata come sopra descritto	€. 358.751,52
Spesa di personale per gli anni 2027 e 2028 calcolata come sopra descritto	€. 358.751,52

Gli stanziamenti di bilancio

Visti i prospetti del Bilancio 2026/2028 e rilevato che in sede previsionale la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011/2013- valore 2008, come si evince dal seguente prospetto:

	PREVISIONI DI BILANCIO		
	2026	2027	2028
Macroaggregato 101 - stipendi ed oneri riflessi	452.802,00	425.606,00	425.606,00
Macroaggregato 102 – irap	28.100,00	28.100,00	28.100,00
Macroaggregato 103 – prestazione di servizi	6.000,00	6.000,00	6.000,00
Macroaggregato 104 – trasferimenti	0,00	0,00	0,00
TOTALE SPESE DI PERSONALE (a)	486.902,00	459.706,00	459.706,00
Componenti da escludere:			
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	20.454,48	20.454,48	20.454,48
Straordinario elettorale	15.500,00	15.500,00	15.500,00
Altre spese (cantieri di lavoro)	16.100,00	0	0
Salario accessorio finanziato da FPV	11.096,00	0	0
Rimborso convenzione	63.000,00	63.000,00	63.000,00
Diritti di rogito	2.000,00	2.000,00	2.000,00
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE (b)	128.150,48	100.954,48	100.954,48
Componenti assoggettate al limite di spesa (ex Art. 1, comma 557, L. 296/2006) (a-b)	358.751,52	358.751,52	358.751,52
Media triennio 2011/2013 – valore 2008	368.810,85	368.810,85	368.810,85

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

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

In assenza di un parametro di spesa relativo all’anno 2009, l’ente con delibera della giunta comunale nr. 78 del 09/10/2019 determinava in Euro 20.500,00 annui il limite di spesa per lavoro

Flessibile, detto importo è stato riconfermato per gli anni a seguire in conformità al principio di diritto enunciato dalla citata deliberazione n.15/SEZAUT/2018/QMIG: della Sezione autonomie della Corte dei Conti ed analogamente si intende confermato anche per l'anno 2026 per far fronte ad esigenze relative ad erogazione di servizi essenziali svolti in extraorario, art 1 co 557 della L 311/2004.

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

Si dà 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, **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, 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. 24/04/2014, n. 66 convertito nella L. 23/06/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/01/2009, 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 attesta che il Comune non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguentecessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2026:

Al momento non si prevedono cessazioni di personale. Ove ciò accadesse per motivi ad oggi non prevedibili, si autorizza sin da subito il reintegro delle posizioni vacanti con le modalità che saranno ritenute più opportune e nel rispetto della norma.

ANNO 2027

Al momento si prevede la cessazione di nr. 1 unità di personale Funzionario di Polizia Locale, si procederà al reintegro della posizione vacante con le modalità che saranno ritenute più opportune e nel rispetto della norma.

ANNO 2028:

Al momento non si prevedono cessazioni di personale.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Il piano triennale 2026-2028 del fabbisogno del personale nonché il piano annuale delle assunzioni prende spunto dall'ultima colonna della tabella di cui al paragrafo 3.3.1 del presente Allegato ed al fine di ottemperare al principio di capacità di auto amministrazione dell'ente prevede quanto segue nel rispetto dei vincoli di bilancio e di capacità assunzionale:

ANNO 2026:

Non si prevedono assunzioni di personale a tempo indeterminato.

ANNO 2027:

Si prevede l'assunzione di un Funzionario, responsabile dell'Area Polizia Municipale a seguito di collocamento a riposo.

ANNO 2028

Non si prevedono assunzioni di personale a tempo indeterminato.

In caso di dimissioni, quiescenza, aspettativa o mobilità del personale, anche ad oggi non prevedibili, si procederà al turn over nel rispetto della normativa vigente.

d) certificazione del Revisore dei conti:

La programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2026/2028 è contenuta nel DUP 2026/2028 approvata con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 del 19.12.2025.

Il Revisore dei Conti, con verbale del 09.12.2025, ha espresso parere favorevole sulla congruità, coerenza e di attendibilità contabili delle previsioni di bilancio e dei programmi e dei progetti del Documento Unico di Programmazione con le linee programmatiche di mandato e con la programmazione operativa e di settore.

3.3.2 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Nel triennio di riferimento non si prevedono situazioni che inducano alla modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/mobilità volontaria:

Nel triennio di riferimento sono previste assunzioni a tempo pieno ed indeterminato.

Si opererà per le seguenti procedure ordinarie di reclutamento previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'34-bis del D. Lgs. n. 165/2001:

- concorso pubblico;
- mediante utilizzo graduatoria di altro ente, in virtù dell'art. 9 della L. 3/2003 e s.m.i. e dall'art. 6, comma 61, della L. 350/2003 e s.m.i. al fine di semplificare i procedimenti di selezione, del rispetto del principio nell'economicità degli atti e per ridurre i tempi e i costi occorrenti per la copertura dei posti vacanti;
- procedura di mobilità volontaria ex art. 30 comma 2bis del D.Lgs 165/2001 come innovato dal

D.L. 25/2025 (eventuale).

c) progressioni verticali di carriera:

Sulla base della programmazione di cui sopra, l'ente potrà prevedere l'applicazione di quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 relativo alla progressione tra le aree riservate al personale di ruolo in possesso dei requisiti.

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Dato atto, inoltre, che il PTFP deve indicare, oltre alle assunzioni a tempo indeterminato, l'eventuale ricorso a tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli artt. 7 e 36 del D.lgs. n. 165/2001 e delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L.n.78/2010 e dall'art. 14 del D.L. 66/2014;

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, che fissa un tetto alle cosiddette assunzioni flessibili *“possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”, ed inoltre che “ il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”.*

Preso atto che le tipologie di lavoro flessibile a cui fa riferimento l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, sono, a titolo esemplificativo:

- i contratti di lavoro a tempo determinato (D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368);
- le convenzioni;
- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001);
- i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del D.L. 726/1984, convertito con modificazioni nella legge 863/1984, art. 16 del D.L. 299/1994, convertito con modificazioni nella legge 451/1994, n. 451);
- altri rapporti formativi;
- i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276);
- le prestazioni di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni.

Preso atto inoltre che non rientrano nella locuzione di lavoro flessibile le convenzioni aventi per oggetto la gestione in forma associata di funzioni e servizi, infatti il ricorso a forme di utilizzo condiviso del personale in organico rappresenta non già un modo per eludere il regime vincolistico relativo alle assunzioni a tempo indeterminato, bensì un duttile strumento di utilizzo plurimo e contemporaneo dei dipendenti pubblici senza ulteriori costi per le amministrazioni beneficiarie. (Sezione delle Autonomie della Corte dei conti con la deliberazione n. 23/SEZAUT/2016)

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

Richiamata la deliberazione della Corte dei Conti sezione Autonomie n.18/sezaut/2018/QMIG avente ad oggetto: *“Applicabilità dell’art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010 agli enti locali che abbiano sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, nel 2009 o nel triennio 2007/2009 per importi irrisori inidonei a costituire parametro di riferimento assunzionale”;*

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

Richiamato il precedente limite di spesa per rapporti di lavoro flessibile, determinato con

deliberazione di G.C. n. 78 del 9.10.2019 e ammontante ad **€ 20.500,00**;

Dato atto che l'Ente per garantire un minimo di servizio soddisfacente intende ricorrere, per l'anno 2026, a incarichi a scavalco a favore di personale di altre amministrazioni, ai sensi dell'art.1 c.557 della L.311/2004, e precisamente:

- incarico, nel limite di n. 2 ore settimanali, Funzionario con E.Q. responsabile dell'Area Economico – Finanziaria – Tributi, sino a giugno 2026;
- incarico nel limite di n. 4 ore settimanali a Funzionario tecnico per tutto l'anno 2026.

Ritenuto, sulla base della normativa e delle considerazioni sin qui esposte, di provvedere alla programmazione del fabbisogno del **personale a tempo determinato o flessibile** come da seguente prospetto:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2026	Incarico a scavalco d'eccedenza ai sensi dell'art.1 c.557 della L.311/2004 Funzionario contabile con E.Q., da luglio a dicembre 2026	Risorse proprie	€ 1.600,00 comprensivo di oneri a carico Ente,
2027	Non sono prevedibili, allo stato attuale assunzioni in forma di lavoro flessibile per l'anno di riferimento.		
2028	Non sono prevedibili, allo stato attuale assunzioni in forma di lavoro flessibile per l'anno di riferimento.		

Il Comune di Lombardore si riserva la possibilità di integrare e modificare la predetta programmazione qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, anche con riferimento alla possibilità di sostituire eventuali cessazioni dal servizio non previste, sempre nel rispetto delle normative vigenti.

Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato

Il ricorso a forme di lavoro flessibile è, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, riservato ad esigenze di carattere straordinario. Al fine di disincentivarne l'improprio utilizzo l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, conv. con modif. dalla L. n. 122/2010, limita il ricorso al lavoro flessibile al valore della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, al netto delle esclusioni di legge. L'Amministrazione ha pertanto verificato il rispetto di tale soglia, come di seguito illustrato:

- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009: € 0,00
- Valore spesa prevista per il lavoro flessibile nell'anno 2026: € 20.500,00

e) Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali.

L'amministrazione da atto:

- di avere effettuato la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza - art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 e circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014, accertando l'insussistenza di tali situazioni;
- di non trovarsi nella condizione di Ente strutturalmente deficitario o in dissesto;
- di non trovarsi nella condizione di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA - Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008;
- di rispettare i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti ed il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) - Art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, non è presente personale a tempo determinato suscettibile di stabilizzazione.

g) assunzioni obbligatorie:

La dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12.03.1999 n. 68.