

○ Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

▪ 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2025:

TOTALE: n.18 unità di personale, di cui:

- n. 18 a tempo indeterminato
- n. 0 a tempo determinato
- n. 17 a tempo pieno
- n. 1 in riduzione temporanea di orario

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

La macro struttura dell'ente è stata ridisegnata da ultimo con la delibera di Giunta Comunale n° 137 del 22.12.2025 e prevede un'area che sovrintende alle funzioni strategiche, di programmazione e di controllo nonché 7 diversi settori nell'ambito dei quali sono distribuiti uffici e servizi ed allocati i dipendenti in servizio nell'ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, come di seguito illustrato:

AREA/SETTORE	QUALIFICA	EX CATEG. CCNL	REGIME ORARIO
AREA STRATEGIA, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	DIRIGENTE AMM.VO	DIRIGENTE	Tempo pieno
SETTORE PERSONALE	Funzionario amm.vo	EX D1	Tempo pieno
SETTORE AFFARI GENERALI, WELFARE, ISTRUZIONE, POLITICHE CULTURALI E SPORT	Istruttore impiegata amm.va	EX C4	Tempo pieno
	Operatrice esperta impiegata amm.va	EX B3/B6	Tempo pieno
SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI, STATO CIVILE, ELETTORALE E CIMITERIALI	Operatrice esperta impiegata amm.va	EX B3/B4	Tempo pieno
	Istruttore impiegato amm.vo	EX C1	Tempo pieno
SETTORE FINANZIARIO, RISORSE, BILANCIO E TRIBUTI	Funzionario contabile	EX D1/D5	Tempo pieno
	Istruttore contabile	EX C6	Tempo pieno
SETTORE OPERE PUBBLICHE, PATRIMONIO, AMBIENTE, MANUTENZIONI E PAESAGGIO	Operatore esperto operaio	EX B1/B2	Tempo pieno
	Istruttore tecnico	EX C1	Tempo pieno
	Operatore esperto operaio	EX B1/B3	Tempo pieno
	Operatore esperto operaio	EX B1/B5	Tempo pieno
	Funzionario tecnico	EX D1	Tempo pieno
SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA	Istruttore tecnico	EX C6	Part time 72,22%
	Istruttore tecnico	EX C1	Tempo pieno
CORPO DI POLIZIA LOCALE E SUAP	Comandante del Corpo di Polizia Locale	EX D1/D5	Tempo pieno
	Agente di Polizia Locale	EX C4	Tempo pieno
	Agente di Polizia Locale	EX C1	Tempo pieno

Nel corso dell'anno 2026 il Comune ha inoltre in essere i seguenti rapporti di lavoro flessibili:

Tipologia rapporto	Inquadramento contrattuale	Apporto orario settimanale	durata	figura professionale
ART. 1 COMMA 557 L. 311/2004 SCAVALCO D'ECCEDEENZA	ex categ. D1/D5	12 ore	1.1-31.3.2026	Funzionario
ART. 1 COMMA 557 L. 311/2004 SCAVALCO D'ECCEDEENZA	ex categ. D1	4 ore	1.1-31.3.2026	Funzionario
ART. 23 CCNL 16-11-2022 CONVENZIONE	ex categ. D1	16 ore	1.1-31.5.2026	Funzionario
ART. 1 COMMA 557 L. 311/2004 SCAVALCO D'ECCEDEENZA	ex categ. C	6 ore	1.1-31.12.2026	Istruttore amm.vo

▪ 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il capitale umano rappresenta l'elemento fondamentale di qualsiasi organizzazione lavorativa il quale consente il raggiungimento degli obiettivi, della mission che il soggetto, sia pubblico che privato, si è prefissato.

Un'efficace politica del personale non può prescindere dalla determinazione, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, delle risorse umane necessarie per garantire il corretto andamento dell'azione amministrativa dell'Ente, individuate in relazione a diversi parametri, principalmente dalle dimensioni dell'Ente, dalla tipologia di servizi erogati in relazione alle sue peculiarità e da un'accurata analisi dei carichi di lavoro. Numerosi sono gli interventi del legislatore nonché i documenti di prassi messi in campo negli ultimi decenni per declinare nelle norme il predetto principio, tra cui i principali sono rappresentati dai seguenti:

- 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;
- 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;
- Circolare del Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri prot. 53.485 n° 5 del 21.11.2013, ed in particolare il punto 3.6 (Vincoli in materia di dotazioni organiche e risorse per assunzioni a tempo indeterminato);
- *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA", emanate nel 2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze 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;*

In ossequio alla predetta normativa, gli enti pubblici sono tenuti ad approvare un piano triennale di fabbisogni del personale, previa ricognizione volta a verificare l'inesistenza di situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente.

Si tratta di un triennio "mobile", in quanto ogni anno l'ente è tenuto ad apportare modifiche a tale strumento programmatico al fine di adattarlo alle variazioni dello scenario che influenzano la redazione del piano stesso, e deve essere:

- a) coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente sviluppandosi, 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;

c) finalizzato ad 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;

d) redatto sulla base di accurata 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);

Sino all'avvento del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), il fabbisogno triennale di personale era approvato singolarmente, quale strumento programmatico a sé stante. Con l'introduzione del PIAO, ai sensi dell'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, il piano triennale di fabbisogno di personale è confluito nel predetto documento.

Il PIAO così è definito sul sito ufficiale del Dipartimento della Funzione Pubblica: *“documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione. Il PIAO è una concreta semplificazione della burocrazia a tutto vantaggio delle amministrazioni, che permette all'Italia di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance. Migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.”*

Ciò che va assolutamente sottolineato è che con il PIAO si è raggiunto l'obiettivo di riunire in un unico documento diversi strumenti programmatici tra loro interconnessi relativi al personale, al fine di offrire una lettura coordinata della politica del personale attuata dall'Ente ma i sopra citati criteri e principi dettati dal legislatore in tema di determinazione dei fabbisogni di personale non sono affatto mutati e sono tutt'ora pienamente vigenti. Pertanto l'Ente nella costruzione del fabbisogno dovrà continuare ad osservare tutti i limiti, vincoli e principi vigenti in materia di personale.

In particolare, per quanto riguarda gli enti pubblici, due sono gli aspetti fondamentali sui quali si è concentrata la legislazione degli ultimi decenni in materia di fabbisogni di personale: il contrasto all'espansione incontrollata della spesa di personale che compromette gli equilibri di bilancio sino a condurre nelle situazioni più problematiche al dissesto finanziario e l'impossibilità da parte degli enti di reclutare nuovo personale quale sanzione da applicare a determinati inadempimenti ritenuti dal legislatore di particolare gravità.

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

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

determinazione parametro “media entrate correnti ultimi tre rendiconti”

L'art. 2 comma 1 lett. b) del citato Dpcm prevede:

“Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata

- la circolare prevede al punto 1.2:

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.

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 *referiti 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 Porlezza 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.

determinazione parametro "spesa di personale"

L'art. 2 comma 1 lett. a) del Dpcm prevede:

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

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"

- la circolare prevede al punto 1.2:

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.

Considerando che successivamente all'introduzione da parte del legislatore dei numerosi 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 27,2 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,2 %.

Di seguito si espongono i calcoli nel dettaglio:

	ANNO 2026	ANNO 2027	ANNO 2028
n° abitanti	3.000 / 4.999	3.000 / 4.999	3.000 / 4.999
valore soglia massima spesa personale	27,20%	27,20%	27,20%
valore soglia rientro spesa personale	31,20%	31,20%	31,20%
Spesa personale consuntivo anno 2024 (impegni di spesa competenza)	€ 884.686,41	€ 884.686,41	€ 884.686,41
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2022) - TITOLO I	€ 3.471.909,91	€ 3.471.909,91	€ 3.471.909,91
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2022) - TITOLO II	€ 593.834,77	€ 593.834,77	€ 593.834,77
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2022) - TITOLO III	€ 465.893,49	€ 465.893,49	€ 465.893,49
entrate correnti non ricorrenti (accertamenti di competenza relativi al rendiconto anno 2022)	-€ 182.178,30	-€ 182.178,30	-€ 182.178,30
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2023) - TITOLO I	€ 3.358.129,40	€ 3.358.129,40	€ 3.358.129,40
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2023) - TITOLO II	€ 709.125,01	€ 709.125,01	€ 709.125,01
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2023) - TITOLO III	€ 645.855,21	€ 645.855,21	€ 645.855,21
entrate correnti non ricorrenti (accertamenti di competenza relativi al rendiconto anno 2023)	-€ 135.281,10	-€ 135.281,10	-€ 135.281,10
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2024) - TITOLO I	€ 3.588.926,35	€ 3.588.926,35	€ 3.588.926,35
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2024) - TITOLO II	€ 917.207,79	€ 917.207,79	€ 917.207,79
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2024) - TITOLO III	€ 517.701,88	€ 517.701,88	€ 517.701,88
entrate correnti non ricorrenti (accertamenti di competenza relativi al rendiconto anno 2024)	-€ 134.155,58	-€ 134.155,58	-€ 134.155,58
media entrate correnti al lordo FCDE	€ 4.605.656,28	€ 4.605.656,28	€ 4.605.656,28
fondo crediti dubbia esigibilità (F.C.D.E.) valore individuato in sede di assestamento del bilancio di previsione 2024	-€ 142.000,00	-€ 142.000,00	-€ 142.000,00
media entrate correnti al netto FCDE	€ 4.463.656,28	€ 4.463.656,28	€ 4.463.656,28
Rapporto spesa personale/media entrate	19,82%	19,82%	19,82%

verifica rispetto valore soglia spesa personale (valore soglia – rapporto spese/entrate)		-7,38%	-7,38%	-7,38%
LIMITE SPESA PERSONALE: media accertamenti al netto dei f.c.d.e. incrementato della percentuale del valore soglia (A)		€ 1.214.114,51	€ 1.214.114,51	€ 1.214.114,51
RETRIBUZIONI FISSE ED ACCESSORIE COMPRENSIVE DI ONERI RIFLESSI (ESCLUSO IRAP) RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (AD ESCLUSIONE SEGRETARIO COMUNALE E RAPPORTI FLESSIBILI)		€ 941.969,97	€ 941.969,97	€ 941.969,97
TRATTAMENTO ECONOMICO SEGRETARIO COMUNALE COMPRENSIVO DI ONERI RIFLESSI (ESCLUSO IRAP)		€ 22.284,00	€ 22.284,00	€ 22.284,00
DIPENDENTI DI ALTRI ENTI IN SERVIZIO TEMPORANEO PRESSO L'ENTE (ESCLUSO IRAP)		€ 18.711,22	€ 0,00	€ 0,00
PREVISIONE PROGRESSIONI TRA LE AREE (ESCLUSO IRAP)		€ 5.362,57	€ 6.435,09	€ 6.435,09
ALTRE SPESE DI PERSONALE (ESCLUSO IRAP)		€ 113.122,00	€ 117.490,00	€ 113.122,00
STORNO SPESA INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ART. 45 DLGS 36/2023		-€ 65.000,00	-€ 65.000,00	-€ 65.000,00
TOTALE SPESA PERSONALE (B)		€ 1.036.449,77	€ 1.023.179,06	€ 1.018.811,06
BUDGET LORDO A DISPOSIZIONE PER NUOVE ASSUNZIONI (A-B)		€ 177.664,74	€ 190.935,45	€ 195.303,45
riduzione capacità assunzionale a seguito incremento retribuzione posizione e risultato art. 13 comma 3 CCNL 21.5.2018 (GC 31-2019)		-€ 17.052,75	-€ 17.052,75	-€ 17.052,75
BUDGET NETTO A DISPOSIZIONE PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO		€ 160.611,99	€ 173.882,70	€ 178.250,70
INCREMENTO SPESA PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO (ESCLUSO IRAP)	DIRIGENTE	58.869,00 €	64.220,72 €	64.220,72 €
	FUNZIONARIO EX CATEG. D	32.525,81 €	35.482,70 €	35.482,70 €
	FUNZIONARIO EX CATEG. D	32.525,81 €	35.482,70 €	35.482,70 €
	ISTRUTTORE AMM.VO EX CATEG. C	29.948,22 €	32.670,78 €	32.670,78 €
	TOTALE	153.868,83 €	167.856,90 €	167.856,90 €
BUDGET RESIDUO		€ 6.743,16	€ 6.025,79	€ 10.393,79

Come si evince dal prospetto di cui sopra, il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,82%, 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 2026/2028, che le consente di poter utilizzare il budget a disposizione per il corrente anno pari ad € 160.611,99.

Pertanto:

- la programmazione dei fabbisogni risulta 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, saranno impiegati esclusivamente per assunzioni con contratto di lavoro dipendente 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 2026/2028, 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 Porlezza, 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 2026/2028, 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:

LIMITE TRIENNIO 2011/2013		€ 886.789,36		
		ANNO 2026	ANNO 2027	ANNO 2028
VOCE DI SPESA		IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
RETRIBUZIONI FISSE ED ACCESSORIE COMPRENSIVE DI ONERI RIFLESSI (ESCLUSO IRAP) RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (AD ESCLUSIONE SEGRETARIO COMUNALE E RAPPORTI FLESSIBILI)		941.969,97 €	941.969,97 €	941.969,97 €

TRATTAMENTO ECONOMICO SEGRETARIO COMUNALE COMPRENSIVO DI ONERI RIFLESSI (ESCLUSO IRAP)		22.284,00 €	22.284,00 €	22.284,00 €
DIPENDENTI DI ALTRI ENTI IN SERVIZIO TEMPORANEO PRESSO L'ENTE (ESCLUSO IRAP)		18.711,22 €	0,00 €	0,00 €
PREVISIONE PROGRESSIONI TRA LE AREE (ESCLUSO IRAP)		€ 5.362,57	€ 6.435,09	€ 6.435,09
QUOTA FONDO PERSEO 1% A CARICO COMUNE		1.143,34 €	1.143,34 €	1.143,34 €
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		20.000,00 €	20.000,00 €	20.000,00 €
MONETIZZAZIONE GIORNI DI FERIE E GIORNATE DI RIPOSO MATURATE E NON GODUTE		248,03 €	248,03 €	248,03 €
TICKET BUONI PASTO - MENSA		16.000,00 €	16.000,00 €	16.000,00 €
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ART. 45 D.LGS. 36/2023		65.000,00 €	65.000,00 €	65.000,00 €
INCENTIVI IMU E TARI		6.240,00 €	6.240,00 €	6.240,00 €
ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE		309,84 €	309,84 €	309,84 €
COMPENSI PER INDAGINI ISTAT AL NETTO DEI RIMBORSI OTTENUTI		3.744,00 €	3.744,00 €	3.744,00 €
LAVORO STRAORDINARIO PER ELEZIONI RINNOVO ORGANI POLITICI COMUNALI		0,00 €	4.368,00 €	0,00 €
STRAORDINARI ELETTORALI (ESCLUSI QUELLI PER RINNOVO ORGANI COMUNALI) AL NETTO DEI RIMBORSI OTTENUTI		436,80 €	436,80 €	436,80 €
STIMA INCREMENTO SPESA RETRIBUZIONI PER RINNOVO CCNL 2025/2027 (ESCLUSO IRAP)		19.546,08 €	19.546,08 €	19.546,08 €
	DIRIGENTE	58.869,00 €	64.220,72 €	64.220,72 €
INCREMENTO SPESA PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO (ESCLUSO IRAP)	FUNZIONARIO EX CATEG. D	32.525,81 €	35.482,70 €	35.482,70 €
	FUNZIONARIO EX CATEG. D	32.525,81 €	35.482,70 €	35.482,70 €
	ISTRUTTORE AMM.VO EX CATEG. C	29.948,22 €	32.670,78 €	32.670,78 €
I.R.A.P.		76.530,70 €	77.180,04 €	77.180,04 €
TOTALE		1.351.395,37 €	1.352.762,08 €	1.348.394,08 €
VOCI DI SPESA DA SOTTRARRE		IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
STORNO SPESA INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ART. 45 DLGS 36/2023		-65.000,00 €	-65.000,00 €	-65.000,00 €
DIPENDENTI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE L. 68/1999 NEL LIMITE DELLA QUOTA D'OBLIGO (INCLUSO IRAP)		-32.726,58 €	-32.726,58 €	-32.726,58 €
INCREMENTO SPESA PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO (INCLUSO IRAP)		-62.804,24 €	-68.513,72 €	-68.513,72 €
		-34.700,85 €	-37.855,47 €	-37.855,47 €
		-34.700,85 €	-37.855,47 €	-37.855,47 €
		-31.950,86 €	-34.855,48 €	-34.855,48 €
ONERI PER RINNOVI CCNL 21.5.2018 - 16.11.2022 - 2022/2024		-81.619,35 €	-81.619,35 €	-81.619,35 €
ASSUNZIONE IN REGIME ART. 7 COMMA 1 DPCM 17/3/2020 - B.		-36.178,95 €	-36.178,95 €	-36.178,95 €
ASSUNZIONE IN REGIME ART. 7 COMMA 1 DPCM 17/3/2020 - M.		-35.152,86 €	-35.152,86 €	-35.152,86 €
ASSUNZIONE IN REGIME ART. 7 COMMA 1 DPCM 17/3/2020 - M.		-36.270,72 €	-36.270,72 €	-36.270,72 €
ASSUNZIONE IN REGIME ART. 7 COMMA 1 DPCM 17/3/2020 - B.		-34.855,48 €	-36.178,95 €	-34.855,48 €
TOTALE SPESE PERSONALE PER VERIFICA RISPETTO LIMITE 2011/2013		865.434,64 €	850.554,53 €	847.510,00 €
		ANNO 2026	ANNO 2027	ANNO 2028

a.3) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 (il quale recita: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma

1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.”), come da dichiarazioni rilasciate dai Funzionari di Settore, agli atti, con esito negativo.

a.4) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Come innanzi detto, due sono gli aspetti fondamentali sui quali si è concentrata la legislazione degli ultimi decenni in materia di fabbisogni di personale: il contrasto all’espansione incontrollata della spesa di personale che compromette gli equilibri di bilancio sino a condurre nelle situazioni più problematiche al dissesto finanziario e l’impossibilità da parte degli enti di reclutare nuovo personale quale sanzione da applicare a determinati inadempimenti ritenuti dal legislatore di particolare gravità.

Per quanto riguarda tale secondo aspetto, il Comune ha rispettato tutti i vincoli e possiede tutti i requisiti la cui mancata osservanza/possesso è attualmente sanzionata dal legislatore con il divieto di procedere con nuove assunzioni, esposti nella griglia sottostante.

VINCOLO/REQUISITO	NORMATIVA E PRASSI	CHECK
adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, consistenza ed eventuale rimodulazione della dotazione organica nell’ambito della sezione 3 del PIAO	art. 6 comma 6 D.lgs 165/2001 – art. 6 comma 7 D.L. 80/2021 convertito dalla L. 113/2021	Adottato nell’ambito del presente PIAO relativo al triennio 2026/2028
comunicazione dei contenuti dei piani alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, (art. 6ter commi 1 e 5 del D.Lgs. 165/2001)	art. 6ter commi 1 e 5 del D.Lgs. 165/2001 - Circolare 23/8.6.2023 Rgs	Il comune trasmetterà il presente piano alla Rgs mediante l’applicazione SICO entro 30 gg dalla sua adozione
enti locali strutturalmente deficitari	L’articolo 243 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 L’articolo 244 comma 1 del D.Lgs. 267/2000	L’ente non è strutturalmente deficitario
adozione del Piano della performance nell’ambito della sezione 2 del PIAO	articolo 10, comma 5, decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 - art. 6 comma 7 D.L. 80/2021 convertito dalla L. 113/2021	Adottato nell’ambito del presente PIAO relativo al triennio 2026/2028
approvazione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità ed equilibrio di genere nell’ambito della sezione 2 del PIAO	art. 48 comma 1 Dlgs 198/2006 – art. 6 comma 7 D.L. 80/2021 convertito dalla L. 113/2021	Adottato nell’ambito del presente PIAO relativo al triennio 2026/2028
Comunicazioni al sistema di monitoraggio opere pubbliche della Banca dati delle Amministrazioni pubbliche (BDAP-MOP) dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà	art. 1 comma 508 Legge 232/2016 - art. 2 comma 14 D.p.c.m. 21.2.2017 n° 21	Comunicazione avvenuta
Rispetto dei termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP)	art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n° 113/2016	L’ente ha approvato i bilanci di previsione, i rendiconti ed il bilancio consolidato ed ha provveduto ad inviare i relativi dati alla BDAP entro i termini stabiliti di volta in volta dalle norme
Obbligo conseguimento saldo non negativo bilancio in termini di competenza	art. 9 comma 11. 243/2012 - art. 1 commi 465,466,470 e 475 L. 232/2016	L’ente ha conseguito un saldo non negativo di bilancio in termini di competenza

Obbligo invio telematico al Mef entro il 31 Marzo della certificazione sui risultati di bilancio conseguiti	art. 1 commi 470 e 475 L. 232/2016	L'ente ha inviato telematicamente al Mef entro il 31.3.2025 la certificazione sui risultati di bilancio conseguiti
certificazione dei crediti vantati nei confronti del Comune	art. 9 comma 3bis D.L. 185/2008 convertito nella l. 2/2009 - art. 2 comma 7 Decreto MEF 14 giugno 2017 - art. 7-bis D.L. 35/2013 convertito nella L. 64/2013	L'ente ha provveduto a rilasciare ad ogni creditore richiedente la certificazione relativa ai crediti vantati nei confronti del comune
utilizzo dei lavoratori collocati in mobilità	art. 2 d.lgs. 95/2012	Nessuna richiesta di utilizzo di lavoratori collocati in mobilità è pervenuta all'ente
rispetto rapporto medio dipendenti/popolazione	art. 263 Dlgs. n° 267/2000 - Decreto del Ministro dell'Interno del 18.11.2020	Il decreto stabilisce in 1/159 il rapporto medio dipendenti/popolazione per i comuni con popolazione compresa tra 3000 e 4999 abitanti. Tale rapporto è pari 1/277 applicando in concreto i predetti parametri relativi all'ente
richiesta dipendenti a tempo parziale di conversione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno	articolo 3, comma 101, della legge 244/2007 - art. 53 commi 13 e 14 CCNL 21.5.2018	Nessuna richiesta formale pervenuta al protocollo dell'ente
destinazione 15% facoltà assunzionali al reclutamento mediante mobilità	Art. 30 comma 2-bis D.lgs 165/2001	Vincolo applicabile solamente nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale
assunzioni obbligatorie categorie protette	art. 1 comma 1 e 3 comma 1 Legge 12.3.1999 n° 68 - art. 7, comma 6, D.L. 31/8/2013, n. 101 convertito dalla Legge 30/12/2013, n. 125	Risulta attualmente coperta la quota d'obbligo.

b) stima del trend delle cessazioni:

La storia recente del Comune di Porlezza si caratterizza per un elevato numero di cessazioni da parte di personale che ha trovato alternative lavorative sia nel privato, ma soprattutto nel pubblico, prevalentemente in ragione di una migliore logistica rispetto alla propria residenza; è infatti un dato emergente come nella scelta del posto di lavoro da parte dei dipendenti, essi considerino, attualmente, una molteplicità di fattori oltre al mero elemento salariale, privilegiando una più complessiva valutazione della qualità di vita nel suo insieme. Il fenomeno, unitamente alla forte attrattiva dell'elemento salariale nella vicinissima Confederazione Elvetica che limita la partecipazione ai concorsi pubblici dei residenti, da sempre è causa di un elevato impoverimento delle risorse umane nelle amministrazioni del territorio e del Comune di Porlezza in particolare, come è evidenziato dall'esiguo numero di dipendenti attualmente in dotazione organica. A riprova di ciò, nel corso del lustro 2021/2025 si sono registrate n° 11 cessazioni dal servizio di dipendenti in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato, rimpiazzate solamente con n° 7 assunzioni. Il delta di 4 unità rappresenta più del 20% della dotazione organica di un comune come quello di Porlezza che conta attualmente 18 dipendenti in servizio. Si consideri inoltre che a seguito del tanto dispendioso, in termini di ore lavorative dedicate, quanto efficace processo di formazione dei nuovi dipendenti, gli stessi, che in origine, evidentemente, hanno fatto una scelta dove l'elemento salariale non è il fattore determinante, decidono di migliorare la condizione di prossimità con il proprio domicilio di origine e proprio l'elevato grado di formazione acquisito nel Comune di Porlezza, permette loro di partecipare ad ulteriori concorsi pubblici e di vincerli o comunque qualificarsi con estrema facilità.

Per questo motivo, tenuto conto del predetto stato deficitario in termini numerici del personale in servizio, l'ente ha iniziato sin dal 2024, in conformità con gli strumenti di programmazione vigenti, una profonda riorganizzazione delle risorse umane con il principale obiettivo di valorizzare le professionalità esistenti, per non perdere il prezioso ed insostituibile patrimonio di competenze acquisito. Tra le altre misure, l'ente intende dare corso ad un programma di progressioni sia orizzontali che verticali. Circa quest'ultime, è prevista nel corso del 2026 l'attivazione di n° 2 procedure, come meglio dettagliato nelle successive sezioni del PIAO.

Circa la stima del trend delle cessazioni, sotto il profilo squisitamente giuridico, nessuna situazione de iure o de facto sottende a possibili/probabili cessazioni di rapporti lavorativi attualmente in essere tra il comune ed i propri dipendenti con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e del resto risulta arduo effettuare previsioni in tal senso con la conseguenza che è poco prudente impostare una politica di assunzioni basate su presunte possibili/probabili cessazioni.

c) stima dell'evoluzione del fabbisogno:

E' intenzione dell'ente, al fine di far fronte alla cronica carenza di personale come sopra descritta, reclutare un congruo numero di figure professionali che possano costituire un valido supporto per la gestione dei carichi di lavoro assegnati agli uffici e servizi dei vari settori e conseguentemente salvaguardare il regolare andamento dell'attività amministrativa, come dettagliato nella successiva sezione 3.3.3.

d) certificazioni del Revisore dei conti:

La presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al prescritto parere dell'Organo di revisione che lo ha rilasciato in data

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

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

La strategia organizzativa complessiva che ha dettato tutta la riorganizzazione delle risorse umane, sfociata nella modifica della macrostruttura dell'ente disposta con la sopra citata delibera di Giunta Comunale n° 137/2025, prevede l'utilizzo trasversale tra i settori delle competenze specifiche a vantaggio di una flessibilità e di risultati che possono essere valutati molto positivamente. Pertanto piuttosto che una rigida distribuzione o ridistribuzione del personale (in presenza di risorse che comunque rimangono scarse) continuerà ad essere privilegiato l'utilizzo condiviso del personale tra gli uffici e servizi facenti capo al medesimo settore, salvo eventuali necessità organizzative che dovessero emergere a seguito dall'attuazione della presente programmazione.

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

Per quanto riguarda la tipologia di rapporti lavorativi da instaurare, il legislatore privilegia senza dubbio il contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (il primo articolo del D.Lgs. 81-2015 recita *"Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro"* ed il primo comma dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 prevede *"Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35."*). Tale principio è rafforzato dai diversi interventi normativi che limitano il ricorso a rapporti di lavoro flessibili, sia per ciò che concerne la durata sia per quanto riguarda le fattispecie che consentono l'attivazione di tali rapporti. Dall'analisi della legislazione e giurisprudenza amministrativa e di legittimità più recente emerge poi inequivocabilmente l'assoluta predilezione per l'istituto della mobilità volontaria quale canale di reclutamento di nuovo personale a tempo indeterminato, sia rispetto all'indizione di nuove procedure concorsuali sia rispetto allo scorrimento delle graduatorie concorsuali esistenti (Consiglio di Stato - Sezione III, sentenza n. 6705/2020 e Consiglio di Stato - Sezione III, sentenza n. 2410/2022, 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).

In questa cornice giuridica, il Comune di Porlezza provvederà pertanto al reclutamento delle seguenti figure professionali:

- n° 1 Dirigente;
- n° 1 Funzionario ex categ. D da assegnare al Settore Tecnico;
- n° 1 Funzionario ex categ. D da assegnare al Settore Finanziario, risorse, bilancio e tributi;
- n° 1 Istruttore ex categ. C da assegnare al Settore Affari generali, Welfare, Istruzione, Politiche culturali e sport;

con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato facendo ricorso agli istituti previsti dalla vigente normativa, preferibilmente secondo il seguente ordine di priorità:

- indizione di avvisi di mobilità di cui agli artt. 30 del D.Lgs. 165/2001, in premessa citato;
- 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;
- 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;
- in assenza di valide graduatorie concorsuali 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;
- qualora non fosse possibile convenzionarsi con i predetti enti, il Comune indirà apposita procedura concorsuale;

c) progressioni verticali di carriera:

L'Art. 52 bis del D. lgs. 165/2001 prevede la valorizzazione del personale interno attraverso le progressioni verticali, così come confermato anche dal recente CCNL del personale non dirigenziale. Finalmente uno dei principi di maggior efficacia, che attraverso il riconoscimento delle professionalità aziendali, coniuga la crescita personale con quella aziendale, viene riconosciuto anche in ambito pubblico. La prospettiva di carriera non è solo un appagamento di rivendicazioni di natura salariale, ma evidenzia efficacemente il valore professionale di una persona non solo verso chi è "altro", ma costituisce altresì un forte stimolo personale alla dedizione al proprio lavoro alla crescita personale e professionale e rappresenta un eccezionale elemento di attaccamento all'Ente di appartenenza in un contesto che diventa fortemente simbiotico con innegabili vantaggi per entrambi i soggetti. Il riconoscere il valore del patrimonio umano ai fini del conseguimento dei risultati attesi anche in ambito pubblico può rappresentare quell'elemento di innovazione che anche in un Comune dalla peculiare situazione del mercato del lavoro può fare la differenza e riuscire a modificare la percezione del posto di lavoro pubblico rispetto alle maggiori attrattive sinora espresse dal privato, sia in ambito nazionale che estero data la vicinanza con la Svizzera e le relative dinamiche salariali.

In funzione di quanto previsto circa l'accesso dall'esterno ed in conformità con la nuova normativa e nei limiti dell'effettivo verificarsi della previsione si intendono sfruttare appieno le possibilità attualmente concesse e quindi si procederà come anticipato alle possibili progressioni verticali. Pertanto 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 2026 le seguenti procedure:

n° 1 progressione verticale dall'area Operatori esperti all'Area Istruttori;

n° 1 progressione verticale dall'area Istruttori all'Area Funzionari;

d) assunzione mediante forme di lavoro flessibile:

L'instaurazione di rapporti di lavoro flessibili da parte dell'ente locale risponde all'esigenza di far fronte a situazioni impreviste e/o imprevedibili riguardanti tanto la dotazione organica quanto lo svolgimento dell'attività amministrativa. Essa può dipendere pertanto sia da intervenute prolungate assenze dal servizio del proprio personale, dovute alle più svariate motivazioni (malattia, infortunio, congedo di maternità, ecc..) ovvero alla difficoltà di sostituire in tempi brevi personale cessato definitivamente dal servizio, sia dalla necessità di far fronte ad un incremento, con carattere di ciclicità o estemporaneo, dei carichi di lavoro riguardanti uno o più servizi facenti parte della struttura organizzativa.

Il rapporto di lavoro flessibile dunque è uno strumento utilissimo per garantire la regolarità dell'andamento dell'azione amministrativa del comune, soprattutto in quelli di piccole dimensioni, a causa della ridotta entità della dotazione organica.

Nonostante il legislatore nel corso degli anni abbia costantemente ribadito che l'instaurazione di rapporti di lavoro flessibili costituisca l'eccezione e che *"per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato"* (art. 36 comma 1 D.Lgs. 165/2001), principio traslato anche nel vigente contratto collettivo di comparto *"il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le amministrazioni del comparto"* (art. 24 comma 1 CCNL 16.11.2022), e che pertanto è possibile assumere a tempo determinato *"soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale"* (art. 36 comma 2 D.Lgs. 165/2001), numerose sono attualmente le forme di lavoro flessibile previste dal diritto del lavoro, sia in ambito privato che pubblico.

Come già illustrato nell'ambito della sezione 3.3.1, nel corso dell'anno 2026 il Comune ha in essere i seguenti rapporti di lavoro flessibili:

Tipologia rapporto	Inquadramento contrattuale	Apporto orario settimanale	durata	figura professionale
ART. 1 COMMA 557 L. 311/2004 SCAVALCO D'ECCEDEXENZA	ex categ. D1/D5	12 ore	1.1-31.3.2026	Funzionario
ART. 1 COMMA 557 L. 311/2004 SCAVALCO D'ECCEDEXENZA	ex categ. D1	4 ore	1.1-31.3.2026	Funzionario
ART. 23 CCNL 16-11-2022 CONVENZIONE	ex categ. D1	16 ore	1.1-31.5.2026	Funzionario
ART. 1 COMMA 557 L. 311/2004 SCAVALCO D'ECCEDEXENZA	ex categ. C	6 ore	1.1-31.12.2026	Istruttore amm.vo

la cui spesa complessiva, quantificata in € 18.711,22 per quanto riguarda le voci stipendiali e gli oneri riflessi ed in € 2.991,79 per quanto riguarda l'irap, è stata computata ai fini del rispetto dei sopra citati limiti di cui al D.L. 34/2019, al DPCM 17.3.2020 nonché all'art. 1 comma 557-quater L. 296/2006.

○ 3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

a) Priorità strategiche in termine di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Oltre alla formazione obbligatoria, da sempre attivata, soprattutto nelle materie concernenti l'anticorruzione e l'etica, una volta ricostituita una dotazione sufficiente di personale e sempre nell'ottica della progressiva valorizzazione del capitale umano impiegato, in stretta correlazione con gli obiettivi di valore pubblico e di performance e secondo la filosofia sottesa di dare la massima enfasi all'utilizzo delle più recenti tecnologie in ogni ambito, si punterà a favorire percorsi formativi in tal senso anche attraverso l'incentivazione dell'utilizzo delle agevolazioni previste per il conseguimento di titoli di studio superiori e specializzazioni.

b) Risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative:

La figura del Vice Segretario ha da sempre costituito punto di riferimento delle attività formative interne e di coordinamento per quelle riferibili all'esterno, sia in termini di acquisizione di materiale didattico, di vario genere e formato, che di corsi di formazione. Tenuto conto del nuovo assetto che dovrebbe determinarsi nell'area di diretta