



COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO
REGIONE PIEMONTE –
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO
AREA DIREZIONE GENERALE



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026 – 2028

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito,
con modificazioni, in
legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Approvato con deliberazione G.C. nr.43 del 30.03.2026.

Sommario

PREMESSA	5
Riferimenti normativi	6
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	7
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	12
Sottosezione - 2.1 VALORE PUBBLICO	12
Sottosezione – 2.2 PERFORMANCE	13
2.2.1 PIANO DELLE PERFORMANCE.....	13
2.2.2 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE.....	14
Sottosezione – 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	21
2.3.1 PARTE GENERALE	21
2.3.1.1 Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT).....	21
2.3.2 GLI OBIETTIVI STRATEGICI	22
2.3.3 L'ANALISI DEL CONTESTO	23
2.3.3.1 L'analisi del contesto esterno.....	23
2.3.3.2 L'analisi del contesto interno	26
2.3.3.2.1 La struttura organizzativa	26
2.3.3.2.2 La valutazione di impatto del contesto interno ed esterno.....	27
2.3.4 LA MAPPATURA DEI PROCESSI.....	27
2.3.5 VALUTAZIONE DEL RISCHIO	28
2.3.5.1 Identificazione del rischio	28
2.3.5.2 Analisi del rischio	29
2.3.5.2.1 Scelta dell'approccio valutativo	29
2.3.5.2.2 I criteri di valutazione	29
2.3.5.2.3 La rilevazione di dati e informazioni.....	30
2.3.5.2.4 Formulazione di un giudizio motivato	31
2.3.5.3 La ponderazione del rischio	31
2.3.6 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO.....	32
2.3.6.1 Individuazione delle misure	32
2.3.7 LE MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO	32
2.3.7.1 Il Codice di comportamento	32
2.3.7.2 Conflitto di interessi.....	33
2.3.7.2.1 Conflitto di interessi in tema di contrattualistica pubblica (incluso PNRR)	34
2.3.7.3 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali.....	35
2.3.7.4 Regole per la formazione delle commissioni e per l'assegnazione degli uffici	35
2.3.7.5 Incarichi extraistituzionali	36

2.3.7.6	Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)	36
2.3.7.7	La formazione in tema di anticorruzione	37
2.3.7.8	La rotazione del personale	37
2.3.7.9	Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower)	38
2.3.7.10	Altre misure generali	39
2.3.7.10.1	La clausola compromissoria nei contratti d'appalto e concessione	39
2.3.7.10.2	Patti di Integrità e Protocolli di legalità	39
2.3.7.10.3	Rapporti con i portatori di interessi particolari	40
2.3.7.10.4	Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere	40
2.3.7.10.5	Concorsi e selezione del personale	41
2.3.7.10.6	Il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti	41
2.3.7.10.7	La vigilanza su enti controllati e partecipati	42
2.3.8	LA TRASPARENZA	42
2.3.8.1	La trasparenza e l'accesso civico	42
2.3.8.2	Il regolamento ed il registro delle domande di accesso	42
2.3.8.3	Le modalità attuative degli obblighi di pubblicazione	43
2.3.8.4	L'organizzazione dell'attività di pubblicazione	44
2.3.8.5	La pubblicazione di dati ulteriori	44
2.3.9	IL MONITORAGGIO E IL RIESAME DELLE MISURE	47
	SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	49
	Sottosezione 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA	49
	Sottosezione 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	54
3.2.1	PREMESSA	54
3.2.2	EVOLUZIONE NORMATIVA	54
3.2.3	DEFINIZIONE DI LAVORO AGILE	57
3.2.4	FINALITÀ DEL LAVORO AGILE	57
3.2.5	FATTORI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	58
3.2.6	DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE DEL COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO	61
	Sottosezione 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2027-2028	69
	Sottosezione 3.4 – FORMAZIONE DEL PERSONALE	76
3.4.1	CONTESTO	76
3.4.2	PRINCIPI DELLA FORMAZIONE	77
3.4.3	SOGGETTI COINVOLTI	77
3.4.4	FABBISOGNO FORMATIVO	77
3.4.5	PRIORITÀ STRATEGICA	78
3.4.6	FORMAZIONE SPECIALISTICA	78
3.4.7	PIANO FORMAZIONE SAN FRANCESCO AL CAMPO 2026	79
3.4.8	FASCICOLO DELLA FORMAZIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI	81
3.4.9	VALENZA DELLA FORMAZIONE AI FINI PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE/DIFFERENZIALI ECONOMICI	81

3.4.10. COSTO DELLA FORMAZIONE.....	81
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	82
Allegati al PIAO 2026-2028.....	88

Sottosezione 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2027-2028

Il programma triennale del fabbisogno di personale rappresenta il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e la politica assunzionale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività dell'Amministrazione.

Il programma dei fabbisogni ed il piano occupazionale sono elaborati tenendo conto delle esigenze manifestate dai Responsabili delle Aree/Funzionari di E.Q. dell'Ente e del necessario rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

Richiamati:

- l'art.39 della Legge n.449/1997, cd legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese del personale;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) che all'articolo 91 prevede, per gli enti locali, l'obbligo della programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, nr. 68;
- la disciplina del piano triennale delle assunzioni di cui all'art. 6 del dlgs 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), così come modificata dall'art. 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, nr. 75 comma 2 la quale dispone *“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.”*;
- il successivo comma 4 con il quale si stabilisce l'adozione annuale del piano, definendo pertanto un ciclo programmatorio (analogo a quello del bilancio pluriennale) che, per l'appunto, prevede la predisposizione di un bilancio articolato su tre anni e che comunque viene predisposto annualmente, con contenuto dinamico e a scorrimento, anche rettificando ciò che era stato approvato in precedenza, in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;
- l'art. 35 del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i. il quale prevede che *"le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni"*;
- il decreto dell'8 maggio 2018 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione che ha definito, ai sensi dell'art. 6 ter, le linee di indirizzo volte a orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei fabbisogni di personale. Tali linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare prevedono che il piano triennale:
 - non deve essere più basato *“sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate”*, quali complesso delle risorse umane suddivise per categoria e profilo professionale necessarie allo svolgimento dell'attività dell'ente per il conseguimento degli obiettivi e le finalità istituzionali delle amministrazioni, *“discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate”*;
 - *“si sviluppa ... in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno*

in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale. L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata”.

- non è uno strumento per attuare la dotazione organica astratta, ma lo strumento strategico per “individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”, documento programmatico “modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all’organizzazione”.
- sia predisposto con una metodologia operativa di orientamento che gli enti locali realizzano nell'ambito dell'autonomia organizzativa a essi riconosciuta delle fonti normative, nel rispetto dei vincoli assunzionali e di finanza pubblica attualmente previsti. Nella nuova impostazione la dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "*dotazione di spesa potenziale massima*" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. In pratica la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalla facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dall'art. 20, comma 3, del D.lgs. 75/2017 (superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni), non può essere superiore alla spesa potenziale massima;
- l'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), prevedendo, per i piccoli comuni sotto i 50 dipendenti, modalità semplificate di adozione, i quali possono aggregarsi o adottare un piano standardizzato, semplificando gli adempimenti;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, che ha disposto (con l'articolo 1, comma 1, lettera a) quanto segue "Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- Il Decreto ministeriale 25 luglio 2023, denominato “16° decreto correttivo dell’armonizzazione contabile (D.Lgs. 118/2011)”, ha modificato il contenuto della Sezione Operativa del DUP con riguardo al fabbisogno di personale. In particolare, prevedendo che nella predetta sezione del DUP debbano essere individuate le risorse finanziarie da destinare al fabbisogno del personale, a livello annuale e triennale, entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'ente e rinviando al PIAO la definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale ed il piano annuale assunzioni;

Evidenziato che:

- la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell’ultimo triennio viene indicata nel presente documento, ai sensi dell’art.6 c. 3 del D. Lgs. n.165/2001;
- la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale, prevista dall’art.33, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, è stata effettuata dando esito negativo;
- la Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti è stata regolarmente attivata ai sensi dell’art. 27 del DI 66/2014;

Tenuto conto che alla sezione 2 del P.I.A.O. 2026-2028 sono, altresì, aggiornati:

- il Piano Triennale delle Azioni Positive (P.T.A.P.);
- il Piano delle performance;

Dato atto del rispetto:

- dell'obbligo di certificazione dei crediti di cui al dl 35/2013 e s.m.i.;
- dei vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;
- dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato;
- del disposto dall'art. 36 del D.Lgs. nr. 165/2001 come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. nr. 75/2017, il quale dispone che le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratto di lavoro subordinati, a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro contratti somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con la modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche, in base e soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'art. 35 del medesimo disposto;
- dell'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2011/2013;
- dei tempi di pagamento previsti dall'art. 41 c. 2 D.L. 66/2014;

Considerato che ai sensi della Legge n. 160/2016, la quale prevede il divieto di assunzione di personale nel caso di mancata approvazione e trasmissione, nei termini di legge, dei principali documenti di bilancio (previsionale e rendiconto), l'Ente risulta in regola rispettivamente con:

- l'approvazione del bilancio di previsione 2026/2028, ai sensi dell'art. 18 del Dlgs. n. 118/2011 e dell'art. 151, comma 1, del Dlgs. n. 267/2000, di cui alla delibera di Consiglio n. 37 del 19.12.2025;
- l'approvazione del Documento Unico di Programmazione 2026/2028, approvato con deliberazione di Consiglio n. 83 del 16/07/2025 e relativa nota di aggiornamento al Dup approvata con delibera di C.C. nr. 36 del 19.12.2025;
- l'approvazione del rendiconto 2024 (art. 18 del Dlgs. n. 118/2011 e artt. 151, comma 7 e 227, comma 2 del Tuel);

Considerato che:

- nell'anno precedente il Comune ha rispettato gli equilibri di bilancio;
- l'Ente con deliberazione di Consiglio comunale n. 20 del 20.06.2020, ha disposto di avvalersi della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL 267/2000, come modificato dall'art. 1, comma 831, legge n. 145 del 2018, per cui "Gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono non predisporre il bilancio consolidato";
- la spesa di personale prevista per l'anno 2026, predisposta nel Bilancio pluriennale 2026/2028, è contenuta, al netto delle componenti escluse, nel limite della spesa media del triennio 2011-2013 corrispondente a € 832.578,51 e, pertanto, rispettosa della disposizione dell'art. 1 c. 557 quater della L. 296/2006, così come integrato dall'art. 3 c. 5 bis del D.L. 90/2014, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della norma che, a decorrere dall'anno 2014 – come chiarito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie nella deliberazione n. 25/14 – è il 2011 / 2013;
- il Comune non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;

Visti:

- L'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (comma modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall' art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8) che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle

regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria e stabilisce che: «A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma (per i Comuni: 20.4.2020), anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn aver inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn aver pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia»;

- Il Decreto 17.3.2020 emanato dal Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, che stabilisce:

- **Art. 1. Finalità, decorrenza, ambito soggettivo** "1. il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, 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";

- **Art. 4. Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale**

1. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

- a. Fasce demografiche

- b. Valore soglia comuni da 3000 4999 abitanti: 27,20%

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

Considerato che la disciplina sul calcolo dei limiti di spesa di personale di cui al D.M. 17 marzo 2020:

- Si applica a partire dal 20.04.2020;
- Si aggiunge alla disciplina vigente sopra richiamata;
- Può consentire, qualora l'Ente risulti virtuoso, ulteriori spazi assunzionali rispetto la copertura del 100% del turn over maturato e in deroga al limite di spesa della media del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 c. 557 della Legge di Stabilità 2007;

Dato atto che:

- con deliberazione consiliare n. 3 del 24/04/2025, resa immediatamente eseguibile è stato approvato il rendiconto 2024;
- si è provveduto, immediatamente dopo, al ricalcolo della capacità assunzionale che ha posto il Comune di San Francesco come "Ente Virtuoso" poiché il valore soglia ottenuto del 27,03%, si colloca al di sotto di quello previsto dalla Tab. 1 del D.M. 17.3.2020 (27,20%);
- il margine finanziario per nuove assunzioni è così determinato in Euro 6.597,83, dato dalla differenza tra l'importo teorico di spesa per assunzioni a tempo indeterminato (ottenuto rapportando la soglia di 27,20% e la media delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE) e la spesa di personale così come risultante dall'ultimo rendiconto approvato.

Nell'ambito di tale limite sono però da considerare i maggiori costi connessi agli aumenti contrattuali di cui ai CCNL 23.02.2026 comparto funzioni locali e CCNL area delle funzioni locali (oltre oneri) in considerazione dei quali l'ente rientra nel gruppo dei Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia ai sensi del decreto 17 marzo 2020 Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Considerato che:

- nel corso del 2025 che la dotazione organica non ha subito alcuna variazione;
- relativamente al triennio 2026-2028, si prevede, nel corso dell'anno 2027, la cessazione, per collocamento in quiescenza, di n.1 funzionario amministrativo e la sua conseguente sostituzione in pianta organica;

Ritenuto, pertanto, di prevedere, per il triennio 2026-2028 la seguente programmazione per quel che concerne il personale a tempo indeterminato:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2026	Non sono prevedibili, allo stato attuale assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		
2027	Sostituzione per turn-over di n.1 funzionario amministrativo per collocamento a riposo dello stesso	Turn-over della risorsa	Valore da individuare nel rispetto della previsione di cui all'art. 6 del DM 17.03.2020
2028	Non sono prevedibili, allo stato attuale assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		

Verificato, come già attestato in precedenza, che la spesa presunta del personale per l'anno 2026 risulta pari, al netto delle esclusioni di cui al D.M. 17.05.2020, a € **657.165,76** conforme ai limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € **832.578,51**.

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 all’interno della sottosezione Fabbisogno di personale del PIAO 2024-2026, approvato con deliberazione di G.C. n.19/2024 e ammontante ad € 22.840,00;

Considerato che anche le risorse destinate al lavoro flessibile incidono sulla spesa di personale considerata dal DM 34/2019 e che l’ente, come già sopra indicato deve rispettare la previsione di cui all’art. 6 del DM 17.03.2020, non si prevede l’utilizzo di rapporti di lavoro flessibile nel triennio 2026/2028;

Circa la sopra menzionata programmazione è stato acquisito il parere favorevole rilasciato dal Revisore dei Conti e acclarato al Protocollo Generale dell’Ente al n. 2556 del 30.03.2026.

L’Ente si riserva la possibilità di integrare e modificare la predetta programmazione qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, anche con riferimento alla possibilità di sostituire eventuali cessazioni dal servizio non previste, sempre nel rispetto delle normative vigenti.