



**AREA ECONOMICA**

**SETTORE RISORSE FINANZIARIE – SOCIETA' PARTECIPATE E**

**PROVVEDITORARO – ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE**

**SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE  
2025/2027**

**Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano**

**Sottosezione di programmazione 3.3 -**

**Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027**

*approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 30 gennaio 2025 –*

*Aggiornamento a seguito dell'approvazione del Rendiconto della Gestione 2024*

<b>1. PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
1.1. STATO DI ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE PTFP 2024/2026 E PTFP 2025/2027 – ASSUNZIONI 2025.....	3
<b>2. CAPACITÀ ASSUNZIONALE DELL'AMMINISTRAZIONE, CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA .....</b>	<b>4</b>
2.1. I LIMITI ALLA SPESA DI PERSONALE INTRODOTTI DALL'ART. 33 DEL D.L. N. 34/2019 .....	4
2.2. IL DPCM 17.03.2020 E LA CIRCOLARE ATTUATIVA DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA IN DATA 13.05.2020 .....	6
2.3. IL VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (LIMITE POTENZIALE MASSIMO DI SPESA).....	9
2.4. LE ASSUNZIONI DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO .....	10
<b>3. PROGRAMMAZIONE DELLE CESSAZIONI DAL SERVIZIO.....</b>	<b>14</b>
<b>4. STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO .....</b>	<b>15</b>
<b>5. SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O LE ECCEDENZE DI PERSONALE .....</b>	<b>16</b>

## 1. Premessa

La programmazione assunzionale costituisce elemento centrale Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), per quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021, nell'ambito delle Strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo da attuare *“anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale”*.

Il Comune di Como ha approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2025/2027 con deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 30 gennaio 2025, di adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, evidenziando le politiche assunzionali programmate, in specie, per l'annualità 2025, come dettagliate nell'allegato parte integrante e sostanziale.

Di seguito all'approvazione del Rendiconto della gestione per l'esercizio 2024, di cui alla deliberazione di Consiglio comunale n. 40 del 30.04.2025, si rende necessario procedere all'aggiornamento della capacità assunzionale a legislazione vigente, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019.

### 1.1. Stato di attuazione della programmazione assunzionale PTFP 2024/2026 e PTFP 2025/2027 – assunzioni 2025

Le assunzioni a tempo indeterminato perfezionate nella corrente annualità 2025 - alla data del 20.06.2025 – sono di seguito evidenziate rispetto alle differenti programmazioni assunzionali di riferimento, PTFP 2024/2026 e 2025/2027:

a) stato di attuazione della programmazione assunzionale PTFP 2024/2026:

AREA PROFESSIONALE	Profilo professionale	n. posti da coprire PTFP 2024 al 31.12.2024	assunzioni da PTFP 2024 effettuate o programmate al 20.06.2025	n. posti PTFP 2024 residuali	Note
FUNZIONARI	Funzionario amministrativo	12	11	1	Posto residuale di seguito a scorrimento graduatoria concorso pubblico
	Funzionario tecnico	4	-	4	Posti non coperti di seguito a espletamento concorso pubblico
	Assistente Sociale	1	-	1	Posto residuale di seguito a scorrimento graduatoria concorso pubblici - riproposto nel PTFP 2025
ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	2	2	-	
	Istruttore tecnico	4	4	-	
TOTALI		23	17	6	

b) stato di attuazione della programmazione assunzionale PTFP 2025/2027:

AREA PROFESSIONALE	Profilo professionale	previsione assunzioni da PTFP 2025	n. posti PTFP 2025 coperti al 20.06.2025	N. POSTI PTFP 2025 da coprire	note
FUNZIONARI	Assistente Sociale	1		1	bandito concorso di seguito all'esito procedura di mobilità. Scadenza presentazione domande 26.06.2025
	Psicologo	1		1	bandito concorso di seguito all'esito procedura di mobilità. Scadenza presentazione domande 30.06.2025
ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	5	5	-	di cui n. 2 personale già in servizio a tempo determinato
	Istruttore tecnico	6	5	1	
	Agente di Polizia Locale	3	1	2	graduatoria concorsuale esaurita
Totali		16	11	5	

## 2. Capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Il sistema di regole che condiziona la programmazione assunzionale è attualmente composto dai seguenti limiti:

1. nuovo regime assunzionale di "*sostenibilità finanziaria*" della spesa di personale, introdotto dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 e successivi DPCM 17.03.2020 e Circolare attuativa del 13.05.2020);
2. valore finanziario della dotazione organica quale limite potenziale massimo di spesa (art. 6, comma 3, del D.Lgs n. 165/2001 e Linee di Indirizzo in data 08.05.2018);
3. contenimento delle spese di personale in valore assoluto con riferimento al valore medio registrato nel triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 della Legge 296/2006);
4. contenimento delle spese per lavoro flessibile nei limiti della spesa sostenuta nell'anno 2009 (art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122).

### 2.1. I limiti alla spesa di personale introdotti dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019

I limiti alla spesa di personale, secondo il nuovo regime assunzionale definito con l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 prevedono la possibilità di procedere ad assunzioni 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



per una SPESA COMPLESSIVA MASSIMA

comprendente tutto il personale dipendente e gli oneri riflessi a carico dell'amministrazione

=< (non superiore) al "VALORE SOGLIA"

definito *in termini percentuali per fascia demografica*, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo Crediti di Dubbia esigibilità (FCDE) assestato.

Sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, allo stato, relativo all'annualità 2024, i predetti dati fanno riferimento alla media delle entrate 2022/2024, al netto del Fondo Crediti di Dubbia esigibilità (FCDE), rapportata alle spese complessive di personale del 2024

$$\frac{\text{Spesa personale 2024}}{\text{Entrate 2022/2024-FCDE 2024}} = \text{\% da raffrontare al "valore soglia" definito con Decreto}$$

I nuovi limiti si applicano a decorrere dalla data del 20 aprile 2020, individuata con DPCM – Dipartimento della Funzione Pubblica - in data 17.03.2020 di cui al successivo paragrafo 2.2.2.

Ai fini dell'applicazione della nuova disciplina assunzionale, la Corte dei Conti, Sezione Regionale per la Lombardia è intervenuta:

- con deliberazione n. 112/2020/PAR, nel definire l'ambito di applicazione della nuova normativa (già esaminato con proprie deliberazioni 74/2020/PAR, 93/2020/PAR, 98/2020/PAR) come: *"...il fulcro centrale sia dato da una nuova e diversa regola assunzionale rispetto al passato, che, superando la c.d. logica del turnover, è basata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. E, difatti, la facoltà assunzionale dell'ente viene calcolata sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE).*

*La peculiarità del nuovo parametro è da ricercarsi nella "flessibilità che in una situazione fisiologica (e dunque al netto di quella contingente, eccezionale e di emergenza) responsabilizza l'ente sul versante della riscossione delle entrate il cui gettito medio nel triennio potrà, se in aumento, offrire anche ulteriori spazi assunzionali"* (Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, deliberazione 32/2020/PAR).

*Dal quadro normativo tratteggiato emerge che, per le procedure effettuate dal 20 aprile 2020, i Comuni virtuosi, che possono incrementare le assunzioni, devono comunque mantenere la spesa del personale entro i valori soglia previsti e non possono, pertanto, utilizzare il turnover per l'anno in corso, ovvero procedere alla copertura al cento per cento delle cessazioni di personale, a prescindere da*

*tali valori soglia e dalle percentuali assunzionali stabilite dal decreto-legge n. 34 del 2019 e dalla normativa di attuazione contenuta nel decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica”.*

- con deliberazione n. 74/2020/PAR, nel precisare, altresì, che: *“Nel sistema delineato dall’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, tuttavia, la c.d. neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali, essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, misurata attraverso i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale (senza alcuna distinzione tra le diverse modalità di assunzione, concorso o mobilità), 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”.*

## **2.2. Il DPCM 17.03.2020 e la Circolare attuativa del Dipartimento della Funzione pubblica in data 13.05.2020**

Il DPCM – Dipartimento della Funzione Pubblica - del 17.03.2020 ha definito puntualmente quanto delineato dall’art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019.

A decorrere dal 20 aprile 2020, le possibilità assunzionali a tempo indeterminato dei Comuni sono determinate con riferimento a parametri collegati ai “*valori soglia*” della spesa complessiva di personale, differenziati per fascia demografica, e calcolati in termini 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. Sono individuate, altresì, le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia.

Per la determinazione delle poste utili al raffronto dei dati con il “*valore soglia*”, il DPCM fornisce 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;

- *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 attuativa del 13.05.2020 specifica ulteriormente i macroaggregati e i codici di spesa da considerare per il computo, evidenziando che il Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) è quello stanziato a bilancio, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente.

Ai fini della quantificazione della spesa massima sostenibile per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, il DPCM stabilisce tre differenti casistiche. I Comuni che si collocano:

- a) al di sotto del valore soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 (comma 1 dell'art. 4 – **27,60%** per il Comune di Como), possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato per ciascuna fascia demografica, 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 (art. 4, comma 2, del DPCM);
- b) compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 (comma 1 dell'art. 4 – **27,60%** per il Comune di Como) e dalla Tabella 3 (comma 1 dell'art. 6 – 31,60% per il Comune di Como) non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (art. 6, comma 3 del DPCM);
- c) al di sopra del valore soglia per fascia demografica della Tabella 3 (per il Comune di Como pari al **31,60%**), adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento (art.6, comma 1 del DPCM).

Per la definizione del limite massimo di spesa di personale sostenibile, anche in caso di virtuosità per effetto di un valore al di sotto della soglia di cui al precedente punto a), i Comuni devono rispettare il valore più basso tra quelli determinati (confronto dati dell'ultimo rendiconto approvato e spesa registrata nell'anno 2018). Le percentuali di incremento annuale di cui alla tabella 2, ex art. 5, comma 1, del DPCM, rispetto alla spesa di personale 2018 e nei limiti del valore soglia, non sono più applicabili per il 2025.

Di seguito la determinazione della “*sostenibilità finanziaria*” della spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2025:

ENTRATE CORRENTI	2022	2023	2024
TITOLO 1	64.598.783,00	60.326.763,00	69.551.556,80
TITOLO 2	7.902.431,19	11.501.063,92	9.654.948,89
TITOLO 3	33.492.059,84	36.552.434,03	33.896.320,62
TOTALE ENTRATE CORRENTI	105.993.274,03	108.380.260,95	113.102.826,31
Valore medio entrate correnti 2022-2024			109.158.787,09
FCDE assestato 2024			7.471.559,19
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2022-2024 al netto del FCDE assestato 2024			101.687.227,90
SPESA DI PERSONALE 2024 (impegnato Macro 1.01)			26.736.337,39
% incidenza spesa di personale 2024			26,29%

I rapporti rilevati dagli ultimi tre Rendiconti approvati registrano un **valore inferiore** alla soglia percentuale per fascia demografica di riferimento per il Comune di Como, definito dal DPCM **pari al 27,60%**.

Determinazione massimo teorico di spesa (tabella 1-art. 4 del DPCM 17.03.2020)	2025/2026/2027
Spese di personale Rendiconto 2024	26.736.337,39
Media delle entrate correnti 2022/2024 - FCDE assestato 2024	101.687.227,90
Percentuale tabella 1 (Art. 4 DPCM)	27,60%
Spesa di personale massima teorica = limite di spesa destinata alle assunzioni a tempo indeterminato	28.065.674,90
Incremento % massimo della spesa di personale rispetto al "valore soglia"	1,31%
Incremento massimo della spesa di personale rispetto al "valore soglia"	1.329.337,51

Gli attuali stanziamenti del Bilancio 2025/2027 destinati alla spesa di personale (macroaggregato 1.01), per le annualità 2025, 2026 e 2027, come determinata ai sensi del DPCM 17.03.2020, ammontano a complessivi **€ 27.815.832,60** per ogni annualità. I medesimi stanziamenti 2025/2027 sono pertanto inferiori al limite di spesa destinata alle assunzioni a tempo indeterminato per **€ 249.842,30** anche senza tener conto delle componenti escluse dal computo.

SPESE DI PERSONALE MACROAGGREGATO 1.01 STANZIAMENTI 2025 AGGIORNATI CON APPROVAZIONE RENDICONTO DELLA GESTIONE 2024	
stanziamento assestato macroaggregato 1.01 aggiornato con le variazioni apportate in corso d'anno e con l'approvazione del Rendiconto 2024	28.810.832,60
SPESE DI PERSONALE 2025 ESCLUSE DAL LIMITE	
stanziamento capitolo 1011001.55	680.000,00
- quote residuali contrattazione integrativa da reimputare all'esercizio 2026)	
stanziamento capitolo 1011001.56	315.000,00
- quote residuali contrattazione integrativa da reimputare all'esercizio 2025)	
Totale stanziamenti del Bilancio 2025 destinati alla spesa di personale, come determinati ai sensi del DPCM 17.03.2020	27.815.832,60
spazi assunzionali 2025	249.842,30



Le disponibilità sopra evidenziate si rinvergono con riferimento al dato della spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato, relativo all'anno 2024. Rispetto al tema assunzionale, la Corte dei Conti, Sezione Regionale Emilia Romagna, con deliberazione n. 55/2020/PAR, identifica *"l'ultimo rendiconto della gestione approvato"* cui fare riferimento per il calcolo della spesa rispetto *"al momento dell'adozione della procedura di reclutamento"* precisando che *"Desumere il dato relativo alla spesa del personale dall' 'ultimo rendiconto della gestione approvato' – coincidente nella specie con il rendiconto approvato nel corso del medesimo esercizio in cui è adottata la procedura di assunzione di personale – è in linea con la finalità, propria della nuova normativa, di introdurre un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale nell'ottica di una programmazione maggiormente flessibile della spesa per il personale, rimodulabile anche nel corso del medesimo esercizio in cui l'ente procede all'assunzione"*.

### **2.3. Il valore finanziario della dotazione organica (limite potenziale massimo di spesa)**

In ossequio all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e alle *Linee di indirizzo* sopra richiamate, è necessario definire il limite di spesa potenziale massima della dotazione organica vigente, nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale.

Le linee guida chiariscono che *"Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D.Lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge"*<sup>1</sup>.

Rispetto al dato di raffronto, la Corte dei Conti, Sezione regionale per Puglia, con deliberazione n. 111/2018/PAR ha chiarito; *"...le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all'art. 2, comma 2.1 prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, affermano che "la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ..... e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima*

---

<sup>1</sup> Corte dei Conti, Sezione Autonomie, DELIBERAZIONE N. 4/SEAUT/2019/QMIG: *"...si conferma che il concetto di dotazione organica viene superato da quello di "dotazione" di spesa potenziale, che rappresenta esclusivamente un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e non valicabile, imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti. (Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, deliberazione n. 111/2018/PAR e n. 141/2018/PAR; Sezione regionale di controllo per il Veneto deliberazione n. 548/2018/PAR)"*.

resta quello previsto dalla normativa vigente” ... “A seguito delle novità introdotte dal nuovo art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali. ...”. Secondo tale orientamento, “il comma 557-quater ancora quindi la riduzione della spesa del personale ad un parametro temporale fisso e immutabile, individuato nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell’art.3, comma 5-bis, del D.L. n.90/2014, ossia del triennio 2011/2013, caratterizzato da un regime vincolistico-assunzionale e di spesa-più restrittivo” (deliberazione n. 16/SEZAUT/2016/QMIG). Si richiama, infine, l’orientamento espresso dalle sezioni riunite della Corte dei conti per il quale per verificare il limite della spesa di personale è necessario fare riferimento al dato degli impegni (Sezioni riunite, deliberazione n.27/CONTR/2011).

La composizione della dotazione organica, data dal personale in servizio al 31.12.2024, è delineata come segue con relativa spesa corrispondente, come già riportato nella deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 30.01.2025:

Area professionale	n. posti a tempo pieno	n. posti a tempo parziale rapportati a tempo pieno	totale posti	Stipendio tabellare UNITARIO	spesa annuale tabellare stipendiale personale 31.12.2024	CONTRIBUTI /IRAP/ INAIL	SPESA TOTALE
DIRIGENTI	15		15	50.933,75	764.006,25	292.155,99	1.056.162,24
FUNZIONARI	134		134	25.146,71	3.369.659,14	1.288.557,66	4.658.216,80
ISTRUTTORI	258	12,34	270,34	23.175,61	6.265.294,41	2.395.848,58	8.661.142,99
OPERATORI ESP.	97	10,51	107,51	20.620,72	2.216.933,61	847.755,41	3.064.689,02
OPERATORI	23	34,03	57,03	19.548,07	1.114.826,43	426.309,63	1.541.136,06
<b>TOTALE</b>	<b>527</b>	<b>56,88</b>	<b>583,88</b>		<b>13.730.719,84</b>	<b>5.250.627,27</b>	<b>18.981.347,10</b>

#### **2.4. Le assunzioni del personale a tempo determinato**

Le assunzioni a tempo determinato trovano disciplina:

- all’art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 che prevede la possibilità per le amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di 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 le modalità in cui se ne preveda l’applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di lavoro a tempo determinato soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all’articolo 35, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 165/2001). Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie

graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, (utilizzo graduatorie di altri Enti) ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.

- *all'art. 60 del CCNL 16.11.2022* che stabilisce la possibilità di stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del d. Lgs. n. 165/2001.

Ai sensi della richiamata disciplina contrattuale<sup>2</sup>, le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono: a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti; b) particolari necessità di enti di nuova istituzione; c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità; d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali; e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali; f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati; g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale; h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine: a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare; b) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del d. lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

---

<sup>2</sup> Art. 60, comma 4, CCNL 16.11.2022

Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, sono definite le limitazioni alla spesa di personale a tempo determinato, prevedendo, in particolare che:

- le stesse limitazioni alla spesa per il personale a tempo determinato non si applicano alle regioni e 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<sup>3</sup>;
- gli incarichi ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 sono espressamente esclusi dal vincolo di spesa previsto, per effetto dell'articolo 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016;
- a decorrere dal 2013 gli enti locali possono comunque superare il 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;
- i limiti di spesa si applicano 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, restando esclusi, i lavori socialmente utili, i lavori di pubblica utilità e i 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.

Il limite relativo all'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile è dato dalla spesa sostenuta nel 2009 per la medesima tipologia di personale, calcolato in **euro 1.400.071,13**.

Richiamando i contenuti delle *Linee di Indirizzo*, il PTFP fornisce evidenziazione delle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del D.Lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e dall'art. 14 del D.L. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP.

---

<sup>3</sup> Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Nel rispetto della disciplina richiamata e del limite di spesa 2009 suindicato, sono autorizzate per l'intero triennio 2025/2027 le assunzioni a tempo determinato necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale in relazione alle casistiche di cui all'art. 60 del CCNL 16.11.2022, nonché quelle previste nel quadro economico dei progetti che afferiscono al PNRR ai sensi dell'art. 1, comma 1 del D.L. n. 80/2021 demandando al Direttore del Servizio "Organizzazione e Risorse Umane" la relativa attivazione.

Di seguito, si riportano le tabelle dei contratti a tempo determinato in essere, alla data del 20.06.2025, e della relativa spesa:

PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO DEL LAVORO	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare	Stipendio tabellare personale in servizio
FUNZIONARI	100%	1	25.146,71	25.146,71
ISTRUTTORI		2	23.175,61	46.351,22
OPERATORI ESPERTI		4	20.620,72	82.482,88
<b>TOTALI</b>		<b>7</b>	<b>68.943,04</b>	<b>153.980,81</b>

Nota: le posizioni di "Funzionari" e "Istruttori" afferiscono ad assunzioni ai sensi dell'art. 90 TUEL

La spesa annua sopra rappresentata è integrata con la previsione dell'assunzione di n. 2 posti nel profilo di "Funzionario amministrativo", ex art. 90 TUEL in posizione di Staff del Sindaco, nell'ambito del Settore Affari Generali - Centrale Affidamenti e Contratti - Musei e Biblioteca, da attivare nella corrente annualità 2025:

PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO DEL LAVORO	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare	Stipendio tabellare personale in servizio	Previsione nuove assunzioni	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale	NUMERO POSTI totali
FUNZIONARI	100%	1	25.146,71	25.146,71	2	50.293,42	75.440,13	3
ISTRUTTORI		2	23.175,61	46.351,22			46.351,22	2
OPERATORI ESPERTI		4	20.620,72	82.482,88			82.482,88	4
<b>TOTALI</b>		<b>7</b>	<b>68.943,04</b>	<b>153.980,81</b>	<b>2</b>	<b>50.293,42</b>	<b>204.274,23</b>	<b>9</b>

Rispetto alle previsioni del PTFP 2025, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 28/2025, la spesa annua destinata al personale a tempo determinato registra una diminuzione di € 184.316,90, come di seguito evidenziato:

PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO DEL LAVORO	N. POSTI PTFP 2025-DGC 28/2025	Stipendio tabellare per 13 mens	Spesa annua prevista nel PTFP 2025	n. posti coperti al 20.06.2025	Spesa annua personale in servizio al 20.6.2025	modifiche PTFP 2025	n. posti con modifiche PTFP 2025	Spesa annua con modifiche PTFP 2025
DIRIGENTI	100%	1	50.933,75	50.933,75			-1		
FUNZIONARI		2	25.146,71	50.293,42	1	25.146,71	1	3	75.440,13
ISTRUTTORI		2	23.175,61	46.351,22	2	46.351,22		2	46.351,22
OPERATORI ESP.		6	20.620,72	123.724,32	4	82.482,88	-2	4	82.482,88
OPERATORI		6	19.548,07	117.288,42			-6		
<b>TOTALI</b>		<b>17</b>		<b>388.591,13</b>	<b>7</b>	<b>153.980,81</b>	<b>-8</b>	<b>9</b>	<b>204.274,23</b>

### 3. Programmazione delle cessazioni dal servizio

Gli stanziamenti aggiornati del Bilancio 2025/2027 destinati alla spesa di personale (macroaggregato 1.01), come determinati ai sensi del DPCM 17.03.2020, nei termini di “sostenibilità finanziaria” di cui dall’art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019, ammontano a **€ 27.815.832,60** per il 2025 e per gli anni 2026 e 2027.

La spesa per cessazioni dal servizio 2025, intervenute o programmate, a vario titolo, alla data del 20.06.2025, è di seguito rappresentata:

AREA PROFESSIONALE	TEMPO DEL LAVORO	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare + 13^	Stipendio tabellare personale cessato/in cessazione
DIRIGENTI	100%	1	50.933,75	50.933,75
FUNZIONARI		10	25.146,71	251.467,10
ISTRUTTORI		30	23.175,61	695.286,30
OPERATORI ESPERTI	100%	2	20.620,72	41.241,44
	67%	3	20.620,72	41.241,44
<b>TOTALI</b>		<b>46</b>		<b>1.080.152,03</b>

A fronte della cessazione di n. 3 Dirigenti, nel prospetto sopra riportato è indicata n. 1 sola unità in quanto la spesa corrispondente alle n. 2 ulteriori unità non risulta disponibile per nuove assunzioni: n. 1 Dirigente cessato dal servizio era in posizione di comando, a tempo pieno, con spesa totalmente a carico di altro Ente; n. 1 Dirigente terminerà il periodo triennale in posizione di comando presso altro Ente il 30 giugno 2025.

Le azioni assunzionali pianificate per l'anno 2025 sono ricondotte entro i limiti della sostenibilità degli stanziamenti previsti, in termini di coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio 2025/2027. La spesa di personale sarà costantemente monitorata in relazione sia alle cessazioni dal servizio sia alle decorrenze delle azioni assunzionali programmate.

La spesa destinata al personale per il 2025 comprende altresì l'attuazione delle c.d. “progressioni verticali in deroga” di cui alle deliberazioni di Giunta comunale n. 110 e n. 349/2024, ai sensi del combinato disposto di cui all’art. 52, comma 1- bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 e all’art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022. La destinazione delle risorse in relazione all'utilizzo dell'importo dello 0,55% del monte salari 2018, pari ad euro 97.788,23, è stata approvata con la citata deliberazione di Giunta comunale n. 349/2024 per un numero complessivo di 49 unità e una spesa annua di € 97.611,57.

All'esito della relativa procedura selettiva, in data 3 giugno 2025 sono stati sottoscritti n. 47 contratti individuali di lavoro per l'inquadramento nell'Area superiore, come di seguito rappresentato:

AREA PROFESSIONALE	TEMPO DEL LAVORO	n. unità	differenziale stipendiale (rif. computo ARAN CFL 207)	Spesa annua
FUNZIONARI	100%	23	1.978,42	45.503,66
ISTRUTTORI		16	2.562,21	40.995,36
OPERATORI ESPERTI		8	821,49	6.571,92
	TOTALI	47		93.070,94

Nota: per n. 1 ulteriore unità nell'Area Funzionari, data di decorrenza da definire

#### 4. Strategie di copertura del fabbisogno

Nel rispetto dell'invarianza della spesa complessiva le assunzioni a tempo indeterminato per l'annualità 2025 sono programmate come di seguito, per un importo complessivo disponibile di € 1.205.885,58 di cui € 1.080.152,03 per cessazioni intervenute o programmate (par. 3) e € 125.733,55 per n. 5 posti complessivi nell'Area dei Funzionari residuali da programmazione assunzionale PTFP 2024/2026, già finanziati con cessazioni pregresse (par 1.2):

AREA	Profilo professionale	TEMPO DEL LAVORO	PTFP 2025 - DGC 28/2025	n. posti PTFP 2025 coperti al 10.06	n. posti PTFP 2025 da coprire	n. posti da PTFP 2024	modifica PTFP 2025	Totale assunzioni 2025	Spesa unitaria per 13 mens.	Spesa annua totale
DIRIGENTI	Dirigente tecnico	100%					1	1	50.933,75	50.933,75
FUNZIONARI	Assistente Sociale		1		1		1	2	25.146,71	50.293,42
	Psicologo		1		1			1		25.146,71
	Funzionario di Polizia Locale						5	5		125.733,55
	Funzionario amministrativo					1	4	5		125.733,55
	Funzionario tecnico					4	-3	1		25.146,71
ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo		5	3			6	9	23.175,61	208.580,49
	Istruttore amministrativo - personale già in servizio a TD Area Funzionari			1				1	-1.971,10	-1.971,10
	Istruttore amministrativo - personale già in servizio a TD Area Operatori esperti			1				1	2.554,89	2.554,89
	Istruttore tecnico		6	5	1		1	7	23.175,61	162.229,27
	Agente di Polizia Locale		3	1	2		13	16		370.809,76
AREA OPERATORI ESPERTI	Collaboratore amministrativo - Stabilizzazione ai sensi art. 3, c.5, DL n. 44/2025						2	2	20.620,72	41.241,44
	aumento definitivo da 30 a 36 ore sett. -16,67%						1	1		6.873,57
	aumento definitivo da 24 a 36 ore sett. - 33,33%						1	1		3.436,79
AREA OPERATORI	aumento definitivo da 24 a 36 ore sett. - 33,33%						1	1	19.548,07	6.516,02
TOTALI			16	11	5	5	33	54		1.203.258,82
							Risorse complessivamente disponibili			1.205.995,58
							Differenza positiva			2.736,76

**Il valore finanziario del personale in servizio al 31.12.2024** integrato con le cessazioni e le assunzioni previste per l'annualità 2025, per quanto definito dalle *Linee di Indirizzo* e dalle deliberazioni delle Sezioni Regionali della Corte dei Conti, per la Puglia, n. 111/2018/PAR e n. 141/2018/PAR e per il Veneto n. 548/2018/PAR, rispetta entrambi i valori del limite di “*sostenibilità finanziaria*” di cui all'art. 33, del D.L. n. 34/2019 di € 28.065.674,90 e della spesa media del triennio 2011/2013, di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, di € 24.566.576,00:

Area professionale	totale posti al 31.12.2024	cessazioni 2025 intervenute o programmate al 20.06.2025	assunzioni 2025	totale posti con cessazioni e assunzioni	Stipendio tabellare UNITARIO	spesa annuale tabellare stipendiale	CONTRIBUTI/IRAP/INAIL	SPESA TOTALE
DIRIGENTI	13 + 2 in comando	3	1	13	50.933,75	764.006,25	292.155,99	1.056.162,24
FUNZIONARI	134	10	14	138	25.146,71	3.470.245,98	1.346.254,26	4.816.500,24
ISTRUTTORI	270,34	30	34	274,34	23.175,61	6.357.996,85	2.431.297,99	8.789.294,84
OPERATORI ESPERTI	107,51	4	2,50	106,01	20.620,72	2.186.002,53	835.927,37	3.021.929,89
OPERATORI	57,03		0,33	57,36	19.548,07	1.121.342,46	428.801,35	1.550.143,81
	583,88	45	51,83	590,71		13.899.528,90	5.334.436,96	19.234.031,02

Preliminarmente alla definizione della programmazione assunzionale per le successive annualità 2026/2027, si valuterà nel corso del 2025 la necessità di procedere alla sostituzione delle cessazioni che interverranno in corso d'anno, a vario titolo, a garanzia del regolare funzionamento dei servizi. Sono autorizzate, sin da ora, le sostituzioni di corrispondenti o equivalenti profili professionali, a decorrere dalla data di cessazione, e fermo restando l'ultimo Rendiconto 2024 approvato, ai fini del rispetto dei limiti di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019.

L'attuazione delle azioni assunzionali previste nel presente PTFP 2025/2027, compresa l'individuazione delle procedure di reclutamento, è demandata al Direttore del Servizio “*Organizzazione e Risorse Umane*”.

In ragione delle regole sottese al nuovo regime assunzionale di “*sostenibilità finanziaria*” e dai principi evidenziati dalla citata deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Regionale Lombardia n. 74/2020/PAR, qualsiasi modalità di reclutamento del personale è rilevante ai fini del computo della spesa massima sostenibile.

La programmazione assunzionale non prevede l'attivazione dell'istituto del “trattenimento in servizio” previsto dall'art. 1 comma 165 della Legge di Bilancio 2025 (L. 207/2024).

## 5. Situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale

Non si rilevano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, come da dichiarazioni acquisite dai Direttori competenti, nel corrente anno 2025, depositate agli atti d'ufficio.