



**COMUNE DI LAVAGNO**  
PROVINCIA DI VERONA

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

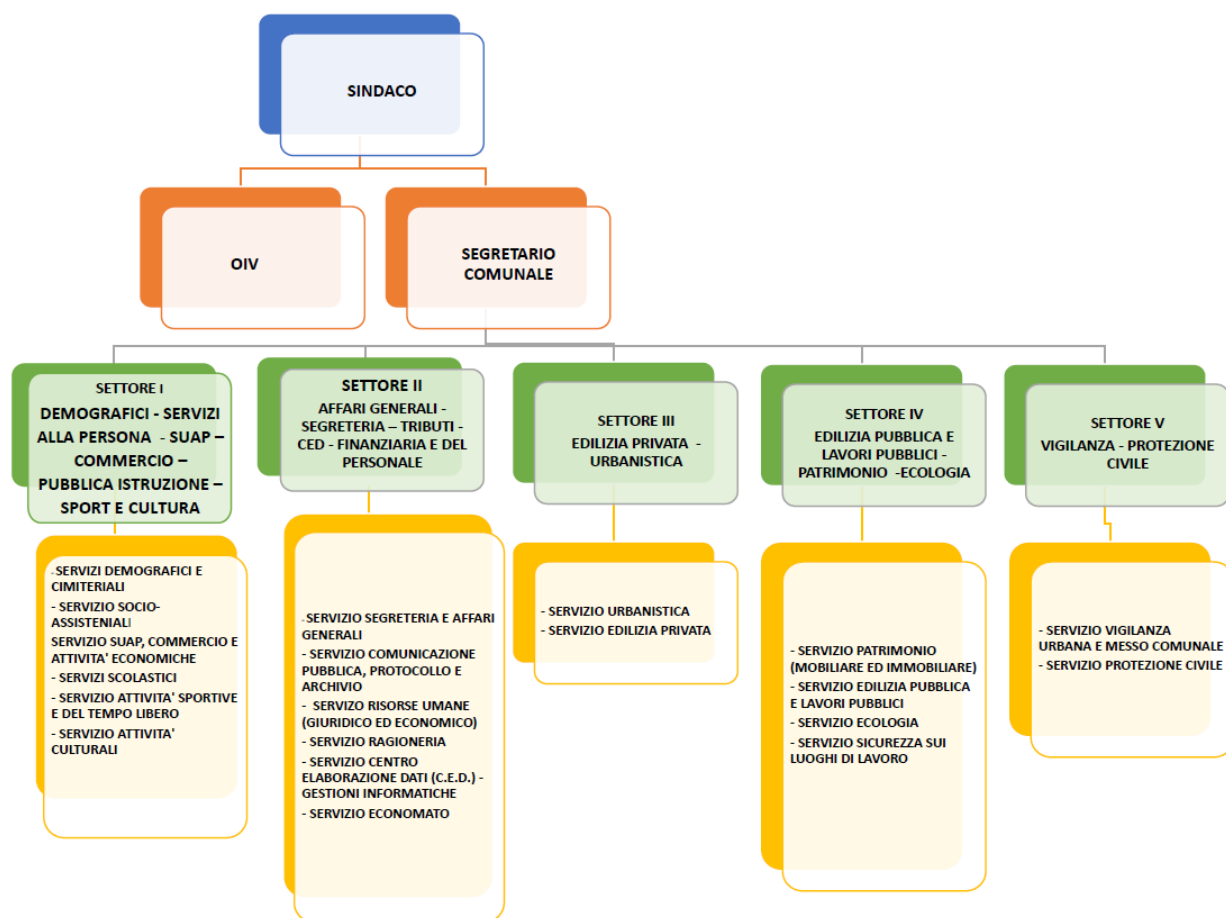
(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

**MODIFICA SEZIONI 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA E  
3.4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 163 del 01 dicembre 2022 è stato modificato il funzionigramma del Comune di Lavagno con decorrenza 01.04.2023 che attualmente prevede n. 5 Settori.



La dotazione organica attuale viene modificata con il presente aggiornamento. Essa prevede un organico di 24 persone rapportato nelle diverse categorie secondo quanto illustrato dalla tabella seguente, procedendo all'istituzione di un posto di Funzionario Tecnico a tempo pieno e alla soppressione di un posto di Funzionario Tecnico a tempo parziale (50%).

Con il presente atto si prende atto della consistenza della copertura dei posti alla data attuale.

#### DOTAZIONE ORGANICA 2025-2027

AREA INQUADRAMENTO CCNL DEL 16.11.2022	Profilo professionale	n. posti	Di cui di nuova istituzione Nel 2025	di cui coperti	Di cui Cessano nel 2025 Senza sostituzione	di cui cessati nel 2025 con conservazione del posto per 6 mesi	di cui vacanti
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO TECNICO – TEMPO PARZIALE 50%	4	0	3	1	0	0
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO TECNICO	1	1	0	0	0	1
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	0	1	0	0	0
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	0	1	0	0	0
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE	1	0	1	0	0	0
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO BIBLIOTECARIO	1	0	1	0	0	0
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO DI VIGILANZA	1	0	1	0	0	0
	<b>TOTALE AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX D1)</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/AMMINISTRATIVO CONTABILE/TECNICO	8	0	5	0	1	2
ISTRUTTORI	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	2	0	2	0	0	0
	<b>TOTALE AREA ISTRUTTORI (EX C1)</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	3	0	3	0	0	0
OPERATORI ESPERTI	OPERATORE TECNICO MANUTENTIVO	2	0	2	0	0	0
	<b>TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI (EX B3)</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

### 3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

Con determinazione n. 133 del 12.05.2025 del Responsabile del Settore II dell'Ente è stata modificata la determinazione del calcolo della capacità assunzionali ai sensi del D.P.C.M. del 17.03.2020 per l'anno 2025 come segue:

<b>FASCE DEMOGRAFICHE</b>		VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	<b>29,50%</b>	a
1.000	1.999	<b>28,60%</b>	b
2.000	2.999	<b>27,60%</b>	c
3.000	4.999	<b>27,20%</b>	d
5.000	9.999	<b>26,90%</b>	e
10.000	59.999	<b>27,00%</b>	f
60.000	249.999	<b>27,60%</b>	g
250.000	1.499.999	<b>28,80%</b>	h
1.500.000	50.000.000	<b>25,30%</b>	i
Abitanti al 31.12 <input type="checkbox"/>			
<b>2024</b>	<b>6.398</b>		
<b>VALORE SOGLIA</b>		<b>26,90%</b>	<b>e</b>

<b>FASCE DEMOGRAFICHE</b>		VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	<b>33,50%</b>	a
1.000	1.999	<b>32,60%</b>	b
2.000	2.999	<b>31,60%</b>	c
3.000	4.999	<b>31,20%</b>	d
5.000	9.999	<b>30,90%</b>	e
10.000	59.999	<b>31,00%</b>	f
60.000	249.999	<b>31,60%</b>	g
250.000	1.499.999	<b>32,80%</b>	h
1.500.000	50.000.000	<b>29,30%</b>	i
Abitanti al 31.12			
<b>2024</b>	<b>8.708</b>		
<b>VALORE SOGLIA</b>		<b>30,90%</b>	<b>e</b>

**PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17.03.2020**

		ANNO	VALORE	FASCIA
		2025		
		ANNO		
	Popolazione al 31 dicembre	2024	8.708	e
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2024	793.456,17 € (I)	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	4.467.095,02 €	
		2023	5.271.869,28 €	
		2024	5.428.844,47 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		5.055.936,26 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	117.523,89 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	4.938.412,37 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		16,07%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		26,90%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		30,90%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI	
ENTE VIRTUOSO	
ENTE VIRTUOSO	
ENTE VIRTUOSO	

ENTE VIRTUOSO		
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	534.976,76 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	1.328.432,93 €
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	(g)	26,90%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(h)	1.328.432,93 €

Ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Lavagno appartiene alla fascia demografica da 5000 a 9.999 abitanti (popolazione al **31.12.2024**: n. 8708 abitanti);

- Sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 26,90 % **(A)**;

- Sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 30,90% **(B)**;

- Sulla base dei dati ricavati dai rendiconti **2022-2024** e dal bilancio di previsione finanziario annualità **2025**, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Lavagno è pari al 16,07%

Tale valore:

[ x ] è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità **(A)**;

[ ] è compreso tra il valore della soglia di virtuosità **(A)** e il valore di rientro della maggiore spesa **(B)**;

[ ] è superiore al valore di rientro della maggiore spesa **(B)**.

Considerato che, ai sensi dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del medesimo DM, 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;

Richiamati i commi 557, 557-bis, 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;

	Media 2011/2013	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spese macroaggregato 101	792.750,70	1.021.700,00	1.068.300,00	1.068.300,00
Spese macroaggregato 103	155.231,80	4.000,00	4.000,00	4.000,00
Irap macroaggregato 102	54.058,44	69.700,00	72.900,00	72.900,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		0,00	0,00	0,00
Altre spese: .....		0,00	0,00	0,00
Altre spese: elezioni	21.813,24	21.250,00	9.300,00	9.300,00
Altre spese: da specificare.....		0,00	0,00	0,00
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>1023.854,18</b>	<b>1.116.650,00</b>	<b>1.154.200,00</b>	<b>1.154.200,00</b>
<b>(-) Componenti escluse (B)</b>	<b>255.455,16</b>	<b>378.063,98</b>	<b>415.913,98</b>	<b>415.913,98</b>
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006)</b>	<b>768.409,02</b>	<b>738.586,02</b>	<b>738.586,02</b>	<b>738.586,02</b>

Dato atto pertanto che il limite di Euro 768.409,02 viene rispettato;

Per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2025 – 2027 l'ente ha programmato, con l'approvazione del bilancio di previsione 2025-2027 e le sue variazioni una spesa complessiva così determinata:

	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
Personale a tempo indeterminato IN SERVIZIO / procedure attualmente in corso (+)	€ 950.000,00	€ 936.600,00	€ 955.000,00
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Personale in comando in entrata (+)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 71.700,00	€ 113.300,00	€ 113.300,00
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€ 0,00	€ 18.400,00	€ 0,00
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Stabilizzazione di Personale a tempo determinato avente diritto	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Assunzioni per mobilità (+)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>Spesa TOTALE (A) (=)</b>	<b>€ 1.021.700,00</b>	<b>€ 1.068.300,00</b>	<b>€ 1.068.300,00</b>

La spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
Spesa del personale in servizio a inizio esercizio (+)	€ 1.021.700,00	€ 1.068.300,00	€ 1.068.300,00
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (comprehensive di quanto stabilito da leggi speciali e da procedure di stabilizzazione) (+)	€ 306.732,93	€ 260.132,93	€ 260.132,93
<b>Spesa potenziale massima (B) (=)</b>	<b>€ 1.328.432,93</b>	<b>€ 1.328.432,93</b>	<b>€ 1.328.432,93</b>

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2025 – 2027 (A) è inferiore alla spesa potenziale massima (B);

Con il presente atto viene determinato allo stato attuale il fabbisogno triennale del personale dipendente, prevedendo, rispetto a quanto già previsto nella nota di aggiornamento al DUP 2025/2027 approvata con deliberazione di C.C. n. 72 del 16.12.2024, con il P.I.A.O. approvato con deliberazione di G.C. n. 11 del 30.01.2025, la stipula di una convenzione di segreteria con altro ente già prevista con l'aggiornamento al P.I.A.O. effettuato con deliberazione di G.C. n. 45 del 12.04.2025, l'assunzione di un Funzionario Tecnico a tempo pieno e la relativa soppressione di un medesimo profilo a part-time (50%):

<b>ANNO</b>	<b>N.</b>	<b>FIGURA/PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>MODALITA' RECLUTAMENTO</b>	<b>DI</b>
2025		Eventuali assunzioni per necessità impreviste per esigenze di carattere straordinario o per sostituzione a causa cessazione per qualsiasi motivo  Assunzione di n. 1 Funzionario Tecnico a tempo pieno appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Procedure di mobilità / Mediante selezione pubblica / Utilizzo di Graduatorie valide	
2026		Eventuali assunzioni per necessità impreviste per esigenze di carattere straordinario Sostituzione del personale cessato	Procedure di mobilità / Mediante selezione pubblica / Utilizzo di Graduatorie valide	
2027		Eventuali assunzioni per necessità impreviste per esigenze di carattere straordinario Sostituzione del personale cessato	Procedure di mobilità / Mediante selezione pubblica / Utilizzo di Graduatorie valide	

Per il triennio 2025–2027, la capacità assunzionale dell’Ente consente ulteriori assunzioni, oltre a quella programmata per l’anno 2025. Le assunzioni programmate nel 2025 soddisfano le condizioni di sostenibilità finanziaria della spesa. Tali condizioni non sono ad oggi realizzate rispetto ad ulteriori assunzioni, nonostante vi siano, come detto, ulteriori margini di capacità assunzionali.

L’Ente altresì si riserva di avviare, laddove necessario, procedure di assunzione per la sostituzione di personale che dovesse cessare dal servizio, per qualsiasi causa.

Tale facoltà sarà esercitata in coerenza con la normativa vigente in materia di contenimento della spesa di personale e, in particolare, con quanto affermato dalla Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per il Piemonte, deliberazione n. 106/2021, secondo cui:

«In caso di cessazione di personale (in corso d’anno), per qualsiasi causa, l’ente potrà procedere ad una nuova assunzione reiterando l’intera procedura e quindi previa verifica della capacità di spesa derivante dal valore soglia utile a fini della determinazione della ‘sostenibilità finanziaria’, da calcolarsi secondo le modalità procedurali stabilite dall’art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 e della normativa di attuazione contenuta nel decreto 17 marzo 2020».

Nei paragrafi successivi sono indicate le ulteriori strategie di copertura del fabbisogno attuabili in caso di necessità secondo l’evoluzione occupazionale dell’ente e le possibilità offerte dal quadro normativo in tema di pubblico impiego, nel rispetto dei vincoli alla spesa di personale e del principio di sostenibilità della spesa.

#### **Verifica del limite al lavoro flessibile (art. 9 comma 28 D.L. 78/2010)**

A conclusione della dimostrazione di coerenza della spesa complessiva di personale con i vincoli normativi e con la capacità assunzionale disponibile, si procede alla verifica del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile, in applicazione dell’art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. 122/2010, come successivamente modificato.

Il Comune di Lavagno, nel rispetto dell’art. 1, comma 557, della L. 311/2004, intende proseguire, in via temporanea, con l’utilizzo della prestazione lavorativa di un dipendente di altro ente (rapporto iniziato il 28.05.2025) a cui viene assegnato l’incarico di E.Q. (Funzionario Tecnico – ex cat. D) presso il Settore IV “Edilizia pubblica e lavori pubblici – patrimonio – ecologia), al fine di garantire la continuità del servizio, considerato essenziale per il funzionamento dell’ente, non avendo a disposizione altro personale all’interno dell’Ente cui possa essere assegnato l’incarico di Elevata Qualificazione, nonché di un ulteriore Istruttore Amministrativo per un breve periodo di circa un mese sempre il medesimo settore per garantire i livelli minimi essenziali di erogazione di servizi al cittadino, dando atto che tali rapporti a tempo determinato sono stati incardinati esclusivamente in considerazione coprono i relativi posti vacanti in pianta organica ritenuti infungibili.

Sono in fase di attivazione le relative coperture dei posti vacanti e pertanto, non appena coperti, non si procederà ulteriormente all’utilizzo di tale istituto.

Questo Ente per il triennio 2007-2009, così come risulta dai relativi Conti Annuali, ha sostenuto spesa media per il personale flessibile pari ad Euro 6.752,00 e pertanto secondo quanto previsto dall’art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 nell’erogazione dei compensi per l’applicazione di tali istituti si atterrà al limite predetto.

Il mancato ricorso all’utilizzo di tale istituto, peraltro previsto a decorrere dall’anno 2023 per questo Ente, avendo il DL n. 44/2023, art. 3, comma 6 bis, convertito in Legge n. 74/2023) ampliato la facoltà di utilizzo dai 5000 ai 15.000 abitanti e successivamente ai comuni con popolazione sino a 25.000 abitanti (DL 75/2023, art. 28 ter, convertito in Legge n. 112/2023) comporterebbe grave pregiudizio all’attività amministrativa dell’Ente e proprio per il fatto che negli anni 2007-2009 tale istituto non era previsto per il Comune di Lavagno, la spesa non può essere raffrontabile.

Tale impostazione garantisce il rispetto del limite di spesa del personale e al contempo, consente di assicurare la continuità dei servizi tecnici, nelle more del completamento della procedura assunzionale.

Viene prevista la possibilità, nel corso del triennio, di procedere ad eventuali assunzioni di personale a tempo determinato per esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, nel rispetto della normativa vigente e del limite della spesa di personale.

### **Principio del ricorso prioritario al lavoro a tempo indeterminato**

Ai sensi dell'art. 36, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, le pubbliche amministrazioni sono tenute ad assumere esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato per far fronte al proprio fabbisogno ordinario di personale. Il ricorso a forme contrattuali flessibili, quali il contratto a tempo determinato, la somministrazione di lavoro o altre tipologie previste dalla normativa vigente, è ammesso esclusivamente per esigenze di natura temporanea o eccezionale, adeguatamente motivate e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

Il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale recepisce tale principio, privilegiando il reclutamento con contratto a tempo indeterminato, in coerenza con gli obiettivi di sostenibilità della spesa e continuità amministrativa, riservando l'utilizzo del lavoro flessibile a situazioni residuali, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 36 del D.Lgs. 165/2001.

Le necessità di ricorso al lavoro flessibile nell'anno 2025 sono state indicate nel paragrafo "Valutazione prospettica sulla sostenibilità della spesa e rispetto dei limiti alla spesa di personale", nella parte conclusiva dedicata al rispetto del limite di cui all'art. 9 del D.L. 78/2010.

### **Assunzioni obbligatorie (art. 3 - legge n. 68/1999)**

Il Comune di Lavagno è soggetto all'obbligo di cui all'art. 3 della legge n. 68/1999 (categorie protette) e risulta essere in regola con tale obbligo.

### **Ricorso al personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL**

In coerenza con quanto previsto dall'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 (TUEL), nel corso del triennio 2025-2027 l'Ente si riserva la facoltà di ricorrere alla stipula di contratti a tempo determinato per la copertura di posizioni di responsabilità, riferite a servizi o uffici, nonché per qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione. Tale possibilità sarà valutata in relazione all'insorgenza di esigenze organizzative connesse a processi di mobilità volontaria, cessazioni dal servizio o modifiche della struttura organizzativa dell'Ente. Inoltre, ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, l'Ente potrà avvalersi della facoltà di procedere al reclutamento di personale con contratto a tempo determinato per posizioni dirigenziali o di alta specializzazione, mediante forme flessibili di assunzione e impiego, nel limite massimo del 5 per cento della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva, e comunque per almeno una unità, qualora tale possibilità sia prevista dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Resta fermo che tali modalità potranno essere attivate, qualora ritenute necessarie, solo se compatibili con il necessario rispetto del quadro normativo in materia di vincoli di finanza pubblica e di spesa del personale.

### **Ulteriori modalità di copertura del fabbisogno temporaneo di personale**

Come anticipato, l'Ente valuterà l'opportunità di attivare forme di assunzione a tempo determinato, nel rispetto dei limiti di spesa sopra richiamati e avvalendosi delle procedure previste dalla normativa vigente. In particolare, le modalità eventualmente attivabili includono:

1. il ricorso a forme di lavoro flessibile nel rispetto dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 (contratti a tempo determinato, somministrazione di lavoro, contratti di formazione e lavoro etc.);
2. l'incremento delle ore lavorative per il personale in regime di part-time, senza raggiungere il tempo pieno (100%);
3. l'attivazione di convenzioni ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 14 del CCNL 22/01/2004, nonché il ricorso a istituti quali comandi, distacchi e utilizzi temporanei di personale da altri enti;

4. l'assunzione ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, anche alla luce dell'orientamento della Corte dei Conti – Sezione Autonomie n. 19/2015, e dell'art. 90 del medesimo decreto in riferimento alle strutture di supporto agli organi di direzione politica;
5. la mobilità per interscambio tra amministrazioni, come previsto dalla nota n. 20506/2015 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Resta fermo che tali modalità potranno essere attivate, qualora ritenute necessarie, solo se compatibili con il necessario rispetto del quadro normativo in materia di vincoli di finanza pubblica e di spesa del personale.

### **Personale in convenzione**

Con riferimento al personale di cui al punto 3 del precedente paragrafo, che potrà essere eventualmente gestito in convenzione con altri enti per lo svolgimento di servizi istituzionali, si richiamano alcune indicazioni fornite dalla Corte dei Conti, da cui emergono i seguenti principi:

- a) la spesa sostenuta pro quota dagli enti convenzionati per l'utilizzo della prestazione lavorativa deve essere inclusa nella spesa complessiva rilevante ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296. Conseguentemente, l'ente di appartenenza dovrà computare, ai fini della medesima normativa, esclusivamente la quota di spesa riferibile alla prestazione effettivamente resa a proprio favore dal dipendente condiviso o in posizione di scavalco. (Cfr. Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Liguria, deliberazione n. 8/2014 del 5 febbraio 2014; Sezione Regionale per la Lombardia, deliberazione n. 34/2014/PAR del 4 febbraio 2014).
- b) la spesa per il personale appartenente ad altri enti e impiegato nell'ambito di funzioni svolte in forma associata potrà essere finanziata mediante l'utilizzo dei risparmi derivanti da cessazioni di personale e dalla contestuale riduzione della spesa per lavoro flessibile.

### **Situazioni di soprannumero o eccedenze**

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, commi 1, 2 e 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, è stata effettuata la ricognizione del personale in servizio per il triennio 2023-2025, in occasione della rilevazione annuale di cui all'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, del medesimo decreto. A seguito del confronto con i Titolari di Incarico di Elevata Qualificazione, è stato accertato che, allo stato attuale, l'Ente non presenta situazioni di eccedenza né personale in esubero.

### **Verifica presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale**

L'Ente conferma di rispettare tutti i presupposti normativi il cui mancato adempimento preclude la possibilità di procedere ad assunzioni, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale. In particolare, sono stati assolti gli obblighi non assorbiti dal presente PIAO, come di seguito indicato:

- è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio 2024 e i relativi dati sono stati tempestivamente trasmessi alla BDAP;
- è stato approvato il Bilancio di previsione 2025–2027 nel rispetto dei termini previsti dalla normativa vigente, e i dati sono stati parimenti trasmessi alla BDAP;
- l'Ente ha attivato la piattaforma telematica di certificazione dei crediti prevista dall'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 66/2014, come integrato dall'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008;
- rispetta i vincoli finanziari vigenti, compresi quelli relativi agli equilibri di bilancio;
- non versa in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 267/2000;
- ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008, non essendo pervenute istanze da parte di creditori, non ricorre la fattispecie che impedisce le assunzioni.