



Unione
Province
d'Italia



Roma Tre



Progetto «PROVINCE & COMUNI»

Il rafforzamento delle politiche del personale delle Province a supporto dei Comuni

«Le limitazioni alle spese di personale e per le assunzioni, tra vincoli e opportunità»

Prof.ssa Fabiola Lamberti

5 marzo 2026

ore 10:00



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020



PROGRAMMA
OPERATIVO
COMPLEMENTARE

Struttura della lezione

Agenda

01

Quadro costituzionale e principi

Artt. 81, 97, 117 e 119 Cost. — Bilanciamento tra autonomia e coordinamento della finanza pubblica

03

Il doppio binario della L. di Bilancio 2025

Il ritorno parziale al turn-over e la logica del duplice vincolo applicativo

02

Linee evolutive dei vincoli normativi

Dal turn-over alla sostenibilità finanziaria — L. 296/2006, D.L. 34/2019, L. 207/2024

04

Profili giurisprudenziali e operativi

PIAO, Unioni di Comuni, Corte dei conti — Strategie di compliance e ottimizzazione



Profili Interdisciplinari e Casi Applicativi

Vincoli alla spesa di personale, capacità assunzionali e sostenibilità finanziaria negli enti locali: analisi sistematica tra diritto del lavoro pubblico, contabilità pubblica e giurisprudenza costituzionale e contabile.

01

Diritto del lavoro pubblico

Reclutamento, mobilità, stabilizzazioni

02

Autonomie locali e contabilità

Vincoli, controllo, giurisprudenza

03

Casi applicativi

Scenari comparati e linee di tendenza



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020



PROGRAMMA
OPERATIVO
COMPLEMENTARE

Diritto del lavoro pubblico tra autonomia e vincoli di bilancio

La privatizzazione del rapporto

Il rapporto di lavoro dei dipendenti degli enti territoriali è formalmente privatizzato ai sensi del D.Lgs. 165/2001. Tuttavia, esso è fortemente condizionato da vincoli di finanza pubblica sui volumi di personale, sulle assunzioni e sul trattamento economico accessorio.

Uno spazio intermedio

La dottrina ha evidenziato come il diritto del lavoro pubblico negli enti locali si collochi in uno **spazio intermedio** tra autonomia contrattuale e vincoli esterni di bilancio.

I limiti legali alla spesa si atteggiavano come veri e propri "tetti" alla libertà organizzativa del datore di lavoro pubblico, rendendo la contrattazione collettiva nazionale e decentrata subordinata alla capienza finanziaria dell'ente.



Il fondamento costituzionale dei vincoli

La gestione delle risorse umane negli enti locali impone un delicato bilanciamento tra principi costituzionali di rango primario. La Corte costituzionale ha più volte ribadito che le norme statali limitatrici della spesa di personale costituiscono **principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica**, legittimamente incidenti sull'autonomia organizzativa degli enti territoriali.

Art. 97 Cost.

Buon andamento ed equilibrio dei bilanci delle pubbliche amministrazioni

Art. 81 Cost.

Obbligo di equilibrio contabile, rafforzato dalla riforma costituzionale del 2012

Art. 117, c. 3 Cost.

Coordinamento della finanza pubblica come materia di legislazione concorrente

Art. 119 Cost.

Autonomia finanziaria di entrata e di spesa di regioni ed enti locali



Il sistema delle fonti: una gerarchia complessa

La disciplina delle spese di personale si articola su tre livelli normativi distinti ma interrelati, ciascuno con proprie logiche e finalità regolatorie.

1

Disciplina contabile armonizzata

D.Lgs. 118/2011 e principi contabili allegati

Condiziona la misurazione delle grandezze rilevanti, in primis la "spesa di personale"

2

Normativa ordinamentale

D.Lgs. 165/2001 (lavoro pubblico) e D.Lgs. 267/2000

TUEL (artt. 89 ss. sulla dotazione organica)

3

Norme di finanza pubblica

Costituzione, leggi di bilancio, L. 296/2006, D.L. 78/2010, Art. 33 D.L.

34/2019 — Principi fondamentali di coordinamento



Autonomia Organizzativa e Coordinamento Statale

I limiti alla spesa di personale evidenziano la tensione tra autonomia organizzativa degli enti e poteri statali di coordinamento. La Corte costituzionale ha qualificato tali limiti come **principi fondamentali**, richiedendone al contempo il rispetto dei canoni di ragionevolezza, proporzionalità e differenziazione.

Responsabilizzazione gestionale

Gli enti locali devono leggere i vincoli non solo come restrizioni, ma come criteri di responsabilizzazione, integrandoli con gli strumenti di programmazione strategica, controllo di gestione e misurazione della performance.

Lettura sistematica

L'approccio interdisciplinare — che combina diritto pubblico, diritto del lavoro e contabilità — è indispensabile per una corretta applicazione dei vincoli nell'ordinamento degli enti locali.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



Le sentenze fondamentali della Corte costituzionale

Sentenza n. 169/2007

Le norme che impongono il non superamento della spesa di personale dell'anno 2004 (ridotta dell'1% nel triennio 2006–2008) costituiscono principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica. I limiti perseguono l'obiettivo di contenere una delle principali cause del disavanzo pubblico.

Sentenza n. 218/2015

I limiti uniformi alle assunzioni, indipendenti dal livello di virtuosità dell'ente, rischiano di comprimere eccessivamente l'autonomia organizzativa. L'imposizione di un contingente al 60% della spesa del personale cessato viola i principi di eguaglianza, ragionevolezza e buon andamento se applicata indiscriminatamente.

Sentenza n. 178/2015

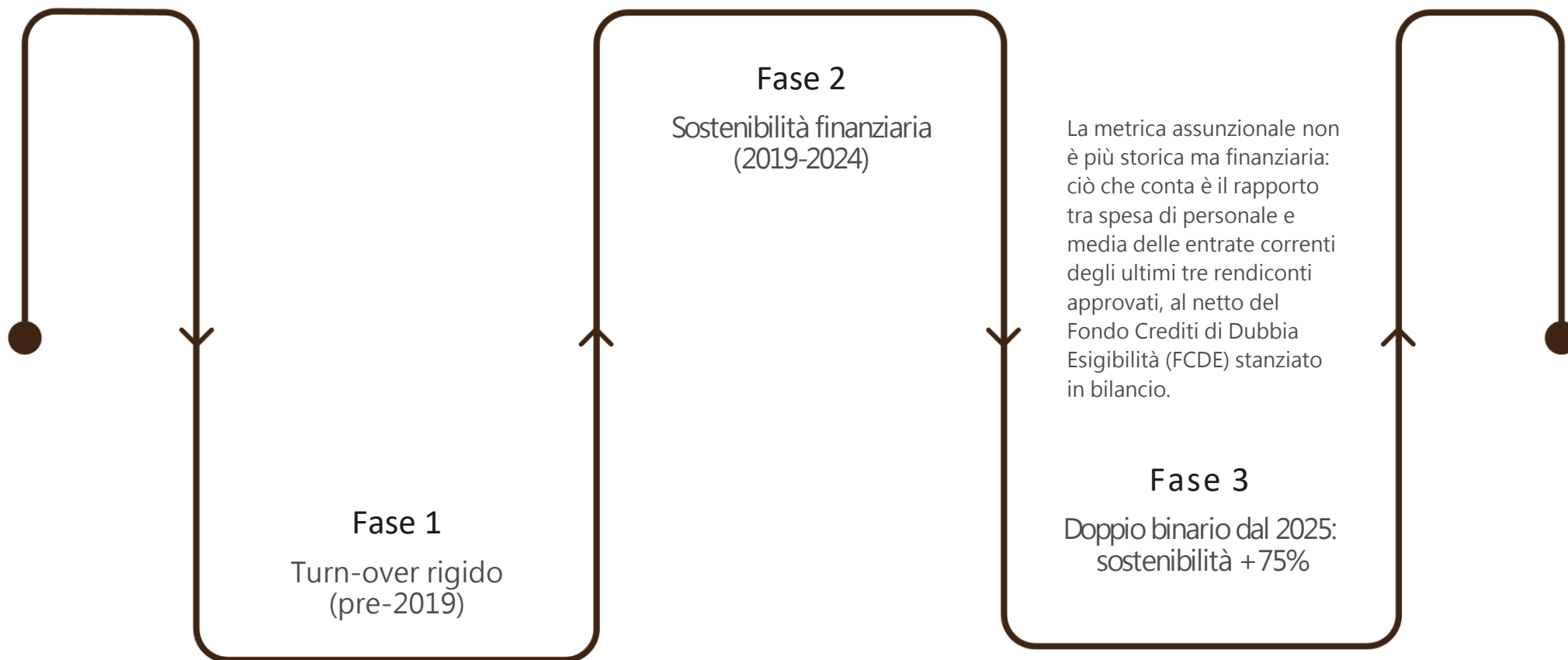
Il blocco della contrattazione e delle retribuzioni nel pubblico impiego privatizzato è compatibile con la Costituzione **solo in quanto temporalmente circoscritto** e giustificato da una situazione di eccezionalità finanziaria comprovata.

❏ La Corte ha sottolineato la necessità che i limiti siano **ragionevoli, differenziati e temporalmente circoscritti**, per evitare discriminazioni irragionevoli tra enti virtuosi e non virtuosi.



Dal turn-over alla sostenibilità finanziaria

Per oltre un decennio le assunzioni locali sono state frenate dalla stringente regola del **turn-over**: i nuovi ingressi erano limitati a una rigida quota percentuale della spesa dei dipendenti cessati nell'anno precedente. Il D.L. 34/2019 ha segnato una svolta paradigmatica.



I limiti storici: L. 296/2006, commi 557–562

L'art. 1 della Legge Finanziaria 2007 costituisce tuttora uno dei pilastri dei vincoli alla spesa di personale degli enti locali. La stratificazione normativa dei commi 557–562 definisce un perimetro ampio e onnicomprensivo.

Comma 557

Riduzione delle spese di personale al lordo di oneri riflessi e IRAP.

Razionalizzazione strutturale e contenimento della contrattazione integrativa per gli enti soggetti al patto di stabilità.

Comma 557-bis

Definizione onnicomprensiva della spesa di personale: collaborazioni co.co.co., somministrazione di lavoro, personale ex art. 110 TUEL, personale in organismi partecipati senza estinzione del rapporto.

Comma 557-quater

Dal 2014: contenimento con riferimento al **valore medio del triennio** precedente. Parametro quantitativo cogente riaffermato dalla Corte dei conti come limite invalicabile di bilancio.

Comma 562

Per i piccoli Comuni (non soggetti al patto di stabilità): divieto di superare il livello di spesa di personale dell'anno 2008, con adattamenti per i Comuni di minori dimensioni.



La Corte dei conti sui limiti ex comma 557

Le sezioni regionali della Corte dei conti hanno costantemente ribadito il carattere **cogente e invalicabile** del limite di spesa ex comma 557, costruendo un orientamento giurisprudenziale consolidato su tre direttrici fondamentali.

Inderogabilità del vincolo

Il limite di spesa non può essere superato neppure in presenza di esigenze organizzative urgenti, salvo espressa deroga legislativa. La Sezione delle Autonomie (delib. n. 7/SEZAUT/2024/INPR) ha riconfermato che l'art. 33 D.L. 34/2019 non costituisce un *"favor generale per l'espansione della spesa"*.

Nozione onnicomprensiva di spesa

La giurisprudenza valorizza una nozione allargata di spesa di personale, volta a prevenire aggiramenti mediante contratti flessibili, esternalizzazioni o utilizzo di personale di organismi partecipati in deficit di autonomia finanziaria.

Presupposto di legittimità

Il rispetto del comma 557 costituisce presupposto necessario per la legittimità delle assunzioni e per la stipulazione di contratti integrativi che comportino incrementi del salario accessorio, con obbligo di asseverazione dell'Organo di Revisione.



Dal Turn Over alla Sostenibilità Finanziaria

L'art. 33 d.l. 30 aprile 2019, n. 34 (conv. in l. 58/2019) segna il superamento del modello fondato sul semplice **turn over** (percentuali di sostituzione dei cessati) per comuni, province, città metropolitane e regioni, introducendo un sistema basato sul rapporto **spesa di personale/entrate correnti**.

La norma è stata completata da decreti attuativi: per le regioni, il **D.M. 3 settembre 2019**; per i comuni, il **D.M. 17 marzo 2020**, richiamati dalla prassi ministeriale e dalla magistratura contabile.

Modello previgente

Turn over: percentuale di sostituzione dei cessati

Nuovo modello

Sostenibilità finanziaria: rapporto spesa personale/entrate correnti



Il principio di sostenibilità finanziaria

La nuova metrica assunzionale

L'art. 33, commi 1-bis (Province) e 2 (Comuni), del D.L. 34/2019 ha introdotto il principio della **sostenibilità finanziaria**. Il D.M. attuativo del 17 marzo 2020 ha definito le fasce demografiche e i relativi valori soglia.

La capacità assunzionale si misura strutturalmente attraverso il rapporto:

$\text{Spesa di personale} \div \text{Media entrate correnti (ultimi 3 rendiconti approvati, al netto FCDE)}$

Gli enti "sotto soglia" rispetto alla propria fascia demografica sono i c.d. enti virtuosi, cui si apre la possibilità di espandere l'organico.

Una "primavera assunzionale" selettiva

Questo modello ha rappresentato una significativa apertura per gli enti virtuosi posizionati al di sotto del valore soglia della propria fascia demografica. Tuttavia, tale libertà non era illimitata: l'Organo di Revisione doveva asseverare sia il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio, sia il rispetto del tetto storico del comma 557-quater.

Le più recenti evoluzioni normative — in particolare la Legge di Bilancio 2025 — hanno imposto una brusca frenata a questo modello espansivo.



Rapporti con i Limiti Storici ex Legge 296/2006

COORDINAMENTO NORMATIVO

La disciplina ex art. 33 **non abroga** i limiti di spesa di personale ex art. 1, commi 557-562, l. n. 296/2006, ma si affianca ad essi, determinando una complessa convivenza di vincoli storici e nuovi vincoli di sostenibilità.

Problema di coordinamento

La dottrina contabile evidenzia la necessità di coordinamento sistematico, ipotizzando che le maggiori spese rese possibili dalla sostenibilità finanziaria debbano essere **sterilizzate** rispetto al parametro storico del comma 557, per evitare che l'aumento "virtuoso" penalizzi il rispetto del limite storico.

Posizione della Corte dei conti

La Corte dei conti, Sezione Autonomie, con deliberazione n. **19/SEZAUT/2024**, ha richiamato l'esigenza di interpretazioni che non frustrino le finalità espansive del nuovo regime per gli enti virtuosi, contemperandole con il persistere dei tetti storici.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



Il Contenuto dell'Articolo 33

ART. 33 D.L. 34/2019

1 Regioni a statuto ordinario – comma 1

Prevede l'emanazione del D.M. 3 settembre 2019, che individua i **valori soglia** del rapporto spesa di personale/entrate correnti, differenziati per fascia demografica, a decorrere dal 1° gennaio 2020.

2 Comuni – comma 2

Prevede l'adozione del D.M. 17 marzo 2020, che definisce i valori soglia del rapporto tra spesa complessiva di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, **al netto del FCDE**, fissando la data di decorrenza del nuovo regime.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



D.M. 17 MARZO 2020

Il Decreto per i Comuni

Il D.M. 17 marzo 2020 (G.U. 27 aprile 2020) stabilisce che, a decorrere dal **20 aprile 2020**, i comuni possono effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel limite di una spesa non superiore a una percentuale – differenziata per fascia demografica – della media delle entrate correnti nette degli ultimi tre rendiconti.

Comuni Virtuosi

Bassa incidenza: possono incrementare la spesa di personale fino al valore soglia di fascia demografica.

Comuni Intermedi

Moderata incidenza: non possono incrementare il rapporto oltre il valore registrato nell'ultimo rendiconto approvato.

Comuni Non Virtuosi

Elevata incidenza: limiti più stringenti e misure correttive in caso di superamento delle soglie.

Per tutti gli enti resta fermo l'obbligo di rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, da asseverare dall'organo di revisione, la cui mancanza preclude le assunzioni.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



Il Decreto per Regioni, Province e Città Metropolitane

D.M. 3 SETTEMBRE 2019

Regioni a statuto ordinario

Il D.M. 3 settembre 2019 fissa valori soglia variabili: dal **13,5%** per regioni con meno di 800.000 abitanti al **5%** per regioni con oltre 6 milioni di abitanti. Le regioni al di sotto della soglia possono incrementare la spesa, in misura graduata fino al 2024, nel rispetto dell'equilibrio di bilancio.

Province e Città Metropolitane

Il successivo **D.M. 11 gennaio 2022** applica lo stesso criterio di sostenibilità finanziaria, con propri valori soglia del rapporto spesa di personale/entrate correnti. Le fonti di prassi richiamano il necessario coordinamento con l'art. 33, comma 1-bis, del d.l. n. 34/2019.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



Rapporti con i Limiti Storici ex Legge 296/2006

COORDINAMENTO NORMATIVO

Deliberazione Corte dei Conti n. 19/SEZAUT/2024

Si possono perciò determinare due casi: in presenza di tutti i presupposti di legge e di allocazione nelle prime due fasce di virtuosità previste dall'art. 33 del d.l. n. 34/2019, è possibile emanciparsi dalla regola dell'art. 3, co. 5, del d.l. n. 90/2014 ed effettuare assunzioni in base ai nuovi parametri; per contro, in caso di coefficiente di sostenibilità negativo (al di sopra della soglia massima di "virtuosità"), si torna alla regola del *turn-over*, ma nella misura più restrittiva prevista dallo stesso art. 33 (ossia, sino al 2024, «un *turn-over* inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un *turn-over* pari al 30 per cento»).

Quanto alla norma primaria, va in primo luogo ricordato che l'art. 33 del d.l. n. 34/2019 si inserisce nel processo di riforma del sistema delle dotazioni organiche (art. 6, d.lgs. n. 165/2011) che l'art. 4 del d.lgs. n. 75/2017 ha agganciato al principio di programmazione delle coperture (e di conseguenza, al principio di sostenibilità). Tale programmazione si realizza attraverso il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), che deve quindi verificare la compatibilità delle nuove assunzioni con i vincoli di finanza pubblica stabiliti per tale particolare aggregato di spesa.

In questa prospettiva, l'art. 33 consente di effettuare una spesa per assunzioni non più fondata sul mero criterio del *turn-over*; infatti, in presenza di tutte le positive condizioni contemplate dalla nuova disposizione di legge, gli enti territoriali possono spendere per assunzioni a tempo indeterminato in una misura anche superiore a quella prevista dalla previgente regola generale (art. 3, co. 5, del d.l. n. 90/2014, spesa per assunzioni a tempo indeterminato nel limite di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, c.d. *turn-over* al 100%).

L'art. 33 ha due contenuti: da un lato, obbliga gli enti territoriali a porre in essere una serie di adempimenti preliminari volti a misurare la "sostenibilità finanziaria" di nuova spesa per lavoro a tempo indeterminato; per altro verso, stabilisce una regola speciale che ha come presupposto il primo adempimento e che può determinare un trattamento più favorevole rispetto alla regola generale (spesa per assunzioni parametrata a limiti percentuali di sostenibilità, anziché al *turn-over*).

L'art. 33, pertanto, non ha abrogato implicitamente l'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014 (art. 15 preleggi). Ciò si desume dalla specialità dei presupposti applicativi del nuovo tetto ma anche dal preambolo del decreto attuativo che richiama la norma previgente.

Detto in altri termini, l'art. 33 ha stabilito un vincolo speciale che ha priorità applicativa rispetto all'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, in quanto ciascun ente è tenuto a porre in essere i seguenti adempimenti: 1) verifica preliminare degli equilibri complessivi, documentata dalla asseverazione dei revisori contabili; 2) riscontro dei fabbisogni di personale nell'ambito dell'apposita pianificazione di legge; infine, 3) effettuazione di un *test* per misurare l'incidenza della spesa di personale complessiva sulle entrate correnti (calcolo del coefficiente di sostenibilità).



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



Tre Categorie di Enti: Virtuosi, Intermedi, Non Virtuosi

I decreti attuativi introducono valori soglia differenziati per fascia demografica, cui corrispondono regimi giuridici e operativi profondamente dissimili.

Categoria Ente	Parametro di Incidenza	Regime Assunzionale
Enti Virtuosi	Inferiore al valore soglia minimo	Espansione della spesa consentita fino al limite soglia demografico
Enti Intermedi	Compreso tra soglia minima e massima	Obbligo di consolidamento della spesa storicizzata nell'ultimo rendiconto
Enti Non Virtuosi	Superiore al valore soglia massimo	Turn-over ridotto al 30% dei risparmi derivanti dalle cessazioni



Il "doppio binario" della Legge di Bilancio 2025

La L. 30 dicembre 2024, n. 207 ha ridisegnato l'architettura assunzionale introducendo una **logica a doppio vincolo** che segna un parziale ritorno al turn-over per ragioni di tenuta dei conti pubblici aggregati.

Vincolo 1 — Sostenibilità (Art. 33 D.L. 34/2019)

Rapporto spesa di personale / entrate correnti nette FCDE. L'ente deve risultare "sotto soglia" rispetto alla propria fascia demografica per avere capacità assunzionale positiva.

Vincolo 2 — Limite quantitativo (L. 207/2024)

Per enti con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato: le nuove assunzioni non possono superare una spesa pari al **75% della spesa del personale di ruolo cessato nell'anno precedente**.

Effetto applicativo: Un ente "sotto soglia" non può più espandere liberamente la spesa fino al tetto massimo teorico della propria fascia demografica. Subisce comunque la limitazione del 75% sul turn-over dell'anno precedente. **Entrambi i parametri devono essere rispettati simultaneamente.**



Ricadute operative del doppio vincolo

Il nuovo impianto normativo genera immediate conseguenze sulla programmazione del personale, in particolare per gli enti di media e grande dimensione demografica.



Programmazione selettiva

La pianificazione dei fabbisogni diventa altamente selettiva. Non è più sufficiente verificare la posizione rispetto alla soglia demografica: occorre calcolare in anticipo la spesa del personale cessato nell'anno per determinare il margine assunzionale effettivo.



Impatto dei rinnovi contrattuali

Gli incrementi retributivi nazionali (dal 2025: +0,22% per la contrattazione decentrata integrativa) aumentano il numeratore del rapporto spesa/entrate. A parità di entrate correnti, la capacità assunzionale si riduce automaticamente.



Monitoraggio delle cessazioni

La tempestiva mappatura dei pensionamenti diventa vitale. Ogni ritardo nel collocamento a riposo riduce lo spazio per reclutare nell'anno successivo. La tempistica delle cessazioni condiziona direttamente la capacità assunzionale futura.



Effetti della Legge di Bilancio 2025

Dal 1° gennaio 2025 è cessato il limite transitorio che contingentava l'aumento percentuale annuo della spesa per gli enti virtuosi. Le amministrazioni al di sotto del proprio valore soglia godono di **piena capacità assunzionale**, come chiarito dalla Corte dei Conti del Veneto con deliberazione n. **180/2025/PAR**, subordinata unicamente all'asseverazione dell'equilibrio finanziario pluriennale da parte dell'organo di revisione.

L. 207/2024 – Limite 2025

Per regioni ordinarie, enti locali con più di 20 dipendenti e Camere di commercio: nuove assunzioni a tempo indeterminato non superiori al **75%** della spesa del personale cessato nell'anno precedente, *fermo restando* l'art. 33 d.l. 34/2019.

Commi 822-830 e Circolare RGS n. 8/2025

La circolare RGS n. 8 del 7 aprile 2025 ha chiarito che i commi 822-830 **non si applicano agli enti locali**.

Giurisprudenza contabile recente

Le pronunce della Corte dei conti (delib. n. 178/2024, Sezione Liguria) ribadiscono il carattere **immediatamente cogente** dei vincoli ex art. 33 e D.M. 17 marzo 2020, da rispettare in ciascun esercizio in cui si procede ad assunzioni.



PNRR, D.L. 80/2021 e Deroghe Mirate ai Tetti di Spesa

L'art. 1 d.l. 80/2021 consente alle amministrazioni titolari di interventi PNRR di porre a carico dei relativi finanziamenti le spese per il reclutamento di personale (a TD o in collaborazione) destinato alla realizzazione dei progetti, nei limiti dei quadri economici dei singoli interventi. Tali contratti non possono superare i **36 mesi** e comunque non oltre il **31 dicembre 2026**, in deroga ai limiti ex art. 9, comma 28, d.l. 78/2010.

Spesa "fuori tetto"

La spesa per personale PNRR, collocata spesso al titolo II (investimenti), è rigorosamente eterofinanziata ed extra-tetto, ma richiede corretta distinzione dalle spese a carico del bilancio ordinario.

Monitoraggio contabile

La prassi ministeriale richiama la necessità di correlare impegni e accertamenti al cronoprogramma degli interventi, per evitare che la deroga si traduca in un aggiramento surrettizio dei limiti strutturali.

Rischio segmentazione

La dottrina segnala il rischio di segmentazione del mercato del lavoro pubblico locale tra personale strutturale soggetto a vincoli rigidi e personale a termine in deroga, con possibili tensioni organizzative e sindacali.



Le esclusioni dal tetto di spesa: il caso dei Segretari Comunali

La deroga PNRR per i Segretari

Il D.L. PNRR ha introdotto l'esclusione della spesa dei Segretari Comunali dal calcolo dei limiti di spesa del personale. In sede di conversione, tuttavia, tale deroga è stata limitata ai soli **Comuni fino a 3.000 abitanti**.

Per questi enti, si apre uno spazio assunzionale prezioso che può essere reindirizzato su istruttori o direttivi tecnici per l'attuazione di progetti PNRR.

Altre esclusioni rilevanti

È fondamentale scomputare dal tetto di spesa tutte le voci etero-finanziate:

- Personale finanziato da contributi per progetti speciali
- Assunzioni eterodirette con copertura esterna
- Quota dei proventi delle sanzioni del Codice della Strada destinata alla previdenza integrativa della Polizia Locale
- Proventi destinati al salario accessorio della Polizia Locale

La "pulizia del calcolo" è un'operazione tecnica di primaria importanza per massimizzare la capacità assunzionale effettiva.



Unioni di Comuni e cessione di capacità assunzionale

Uno snodo di estremo interesse riguarda la possibilità, per gli enti virtuosi, di trasferire propria capacità assunzionale alle Unioni di Comuni di cui fanno parte, ai sensi dell'art. 32, comma 5, del TUEL.

La norma: Art. 32, c. 5 TUEL

I Comuni membri possono cedere proprie quote assunzionali all'Unione di Comuni, permettendo a quest'ultima di acquisire personale che i singoli enti non potrebbero autonomamente reclutare.

Il limite: Sezione Veneto, delib. n. 143/2025/PAR

Il Comune conferente deve avere effettiva "capienza" secondo i parametri dell'art. 33 D.L. 34/2019. A valle della L. 207/2024, non può cedere spazi teorici già compresi dal limite del 75% sul turn-over. La cessione deve essere asseverata con la medesima accortezza finanziaria di un'assunzione diretta.

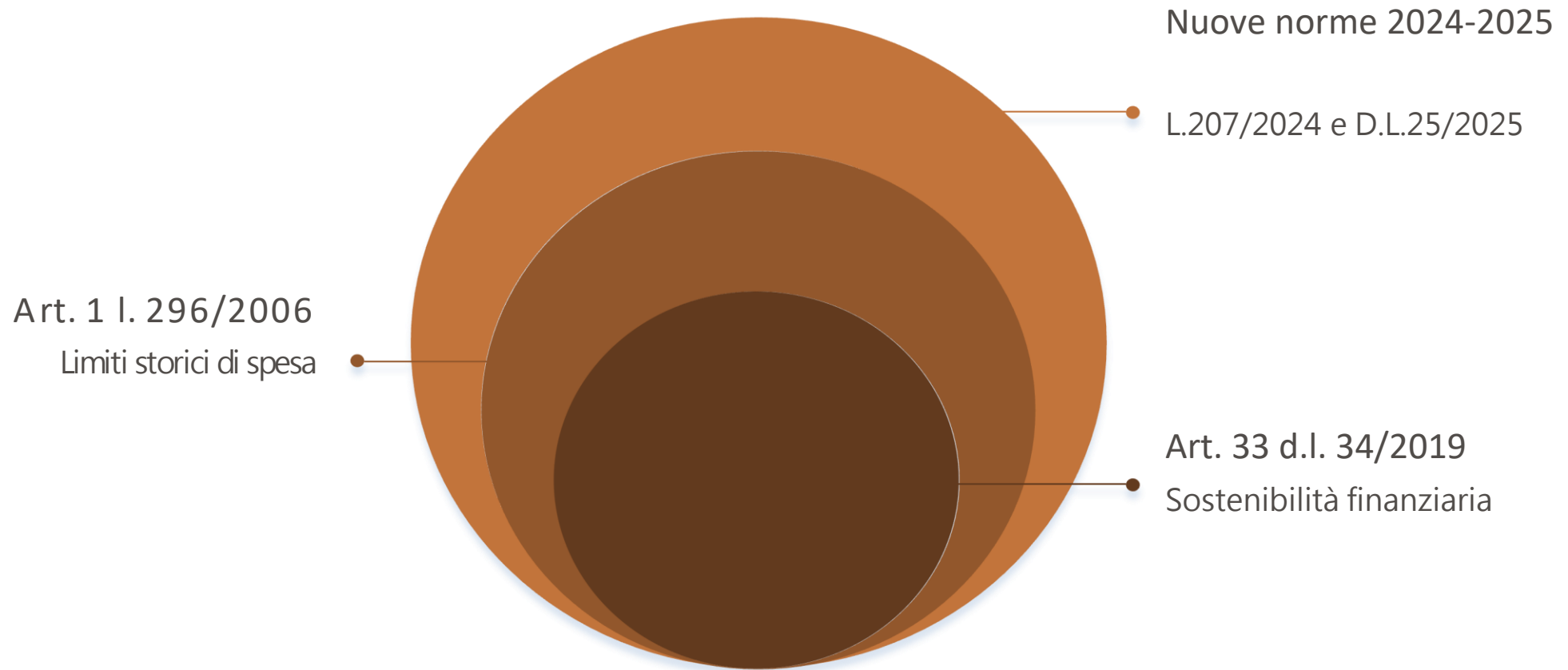
Il principio: sostanza sulla forma

I giudici contabili applicano il principio di *look-through*: la cessione non può essere utilizzata come strumento elusivo dei vincoli del doppio binario. La capienza deve essere reale, attuale e verificata ex ante dall'Organo di Revisione di entrambi gli enti.



Schema Riepilogativo: Il Sistema Integrato dei Vincoli

Il sistema delle capacità assunzionali degli enti locali risulta dalla combinazione di quattro livelli normativi sovrapposti, che devono essere applicati congiuntamente: in caso di contrasto, la dottrina e la giurisprudenza contabile richiamano la necessità di applicare la combinazione di regole più restrittiva.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



Proporzionalità e Temporaneità dei Vincoli

Corte cost. n. 178/2015

Ha dichiarato l'illegittimità costituzionale sopravvenuta del protrarsi del blocco della contrattazione collettiva e delle retribuzioni (art. 9 d.l. 78/2010; art. 16 d.l. 98/2011), valorizzando i principi di **proporzionalità, temporaneità e ragionevolezza**. Il legislatore può incidere sui rapporti di lavoro pubblico per esigenze di finanza pubblica solo in presenza di situazioni eccezionali, con misure temporalmente circoscritte e non tali da svuotare in via permanente i diritti retributivi ex art. 36 Cost.

Corte cost. n. 124/2017

Ha sottolineato che le proroghe di misure eccezionali già giudicate compatibili con la Costituzione possono divenire irragionevoli se non sorrette da nuove e adeguate motivazioni. Tale giurisprudenza fornisce un parametro interpretativo rilevante per valutare nel tempo la legittimità dei vincoli su spesa di personale e capacità assunzionali.



Il quadro normativo di riferimento: tavola sinottica

Fonte normativa	Contenuto	Ambito applicativo
L. 296/2006, c. 557-quater	Tetto storico: media triennale della spesa di personale	Tutti gli enti locali — limite invalicabile
D.L. 78/2010, art. 9	Tetti su retribuzioni, salario accessorio e lavoro flessibile	Tutte le PA — con deroghe specifiche
Art. 33 D.L. 34/2019 + D.M. 17/3/2020	Sostenibilità finanziaria: rapporto spesa/entrate correnti nette FCDE per fascia demografica	Comuni e Province — sostituisce turn-over
D.L. 80/2021, art. 6 — D.M. 132/2022	PIAO — Piano triennale fabbisogni: conditio sine qua non per le assunzioni	Enti con più di 50 dipendenti (semplificato per altri)
L. 207/2024 (L. Bilancio 2025)	Doppio vincolo: sostenibilità + 75% spesa personale cessato anno precedente	Enti con più di 20 dipendenti a T.I.
D.L. PNRR (conv. in L.)	Esclusione Segretari Comunali dal calcolo della spesa di personale	Solo Comuni fino a 3.000 abitanti



Capacità Assunzionali Oggi: Indicatori e Regole Residuali

Il quadro attuale richiede di incrociare tre livelli di disciplina:

01	02	03
Sostenibilità finanziaria	Limiti storici	Regole residuali di turn over
Parametri ex art. 33 d.l. 34/2019 e relativi D.M.: rapporto spesa personale/entrate correnti.	Art. 1, commi 557-562, l. 296/2006: vincolo "di sfondo" al contenimento della spesa di personale, ancora applicabile.	100% dei risparmi da cessazioni per categorie escluse dal nuovo regime (es. unioni di comuni)



Programmazione, PIAO e Impatto Organizzativo

L'art. 6 d.lgs. 165/2001 attribuisce al piano triennale dei fabbisogni di personale – oggi inserito nel **PIAO** – la funzione di indicare, in coerenza con le risorse finanziarie disponibili, le esigenze quantitative e qualitative di personale, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e delle capacità assunzionali.

DUP e PIAO

Il DUP non contiene più la programmazione analitica del fabbisogno di personale, ma le risorse finanziarie destinate al personale, cui il PIAO deve essere coerente.

Enti virtuosi

La Corte dei conti (Sezione Veneto) ha chiarito che gli enti virtuosi possono sfruttare l'incremento della spesa, purché dimostrino sostenibilità finanziaria e coerenza con PIAO ed equilibrio pluriennale asseverato dall'organo di revisione.

Nuove professionalità

La nuova flessibilità deve essere utilizzata per ridisegnare le dotazioni organiche, favorendo l'ingresso di professionalità tecniche, digitali e di project management, con dialogo costante tra uffici personale, ragioneria e organi di vertice.



Il PIAO: condizione necessaria per assumere

Non può esservi assunzione fuori dal perimetro programmatico. Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021, è l'atto fondativo dell'acquisizione delle risorse umane.

1

Sezione 3.3 PIAO

Piano triennale dei fabbisogni di personale
— Atto programmatico obbligatorio per ogni assunzione, a tempo determinato o indeterminato

2

Adozione obbligatoria

Il D.M. 132/2022 (art. 10) e il comunicato ANAC inizio 2025 cristallizzano il principio: l'adozione della Sezione 3.3 è *conditio sine qua non* per procedere all'assunzione

3

Regime sanzionatorio

L'assunzione effettuata in assenza del PIAO o in difformità da esso è illegittima. L'Organo di Revisione è tenuto a segnalare le irregolarità alla Corte dei conti



La gestione strategica del denominatore

La capacità assunzionale non si difende solo al tavolo sindacale, ma **nell'ufficio tributi**. Il denominatore del rapporto — le entrate correnti medie nette FCDE — è la leva strategica principale su cui l'ente può agire.

Abbattimento del FCDE

Il Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità è sottratto dalle entrate correnti nel calcolo del parametro assunzionale. Aumentare la capacità di riscossione riduce il FCDE necessario, aumentando le entrate correnti nette e, di conseguenza, espandendo il parametro assunzionale.

Azione concreta: potenziamento dell'ufficio riscossione, revisione degli accertamenti, recupero dell'evasione tributaria locale.

Il rapporto tra incidenza e virtuosità

L'orientamento prevalente delle sezioni regionali è nel senso della **natura vincolante** del parametro, salvo deroghe espressamente previste dal legislatore.



Strategie di compliance e ottimizzazione

In un quadro normativo di crescente complessità, la gestione ottimale della spesa di personale richiede un approccio sistematico e multidisciplinare che integri competenze giuridiche, contabili e organizzative.



Gestione attiva del denominatore

Aumentare la capacità di riscossione per abbattere il FCDE e incrementare le entrate correnti medie nette, espandendo il parametro assunzionale



Monitoraggio proattivo delle cessazioni

Mappatura tempestiva dei pensionamenti programmati: ogni ritardo riduce la base di calcolo del 75% per l'anno successivo



Pulizia del calcolo della spesa

Scomputo di tutte le voci etero-finanziate, contributi per progetti speciali, assunzioni eterodirette e quote CdS per Polizia Locale



Pianificazione PIAO rigorosa

Aggiornamento tempestivo della Sezione 3.3 come atto propedeutico a qualsiasi procedura assunzionale, con asseverazione dell'Organo di Revisione



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



Armonizzazione dei Vincoli Contabili e Programmazione

Gli enti territoriali devono coordinare le nuove facoltà assunzionali con i limiti storici trasversali. La Sezione Autonomie, con pronuncia n. **19/SEZAUT/2024/QMIG**, ha delineato un meccanismo tecnico di **sterilizzazione** dell'impatto della maggior spesa rispetto all'aggregato storico, per scongiurare indebite censure contabili.

Contabilità armonizzata (d.lgs. 118/2011)

I principi contabili applicati impongono criteri stringenti per la prenotazione degli impegni e il raccordo tra programmazione del fabbisogno e stanziamenti di bilancio. Gli stanziamenti pluriennali devono essere calibrati in coerenza con i valori soglia ex art. 33 e i commi 557-562 l. 296/2006.

DUP e PIAO

Il fabbisogno di risorse umane non viene più dettagliato nel DUP, ma confluisce nel **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**. Ogni scelta assunzionale a regime deve essere valutata in ottica di sostenibilità pluriennale, con ruolo centrale del PIAO e della relazione dell'organo di revisione.



Capacità Assunzionale: Perimetro della Spesa e delle Entrate

Spesa di personale rilevante

Impegni di competenza per personale a tempo indeterminato e determinato, co.co.co., lavoro somministrato, personale ex art. 110 TUEL e personale in organismi partecipati. Calcolo **al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP**, coerente con il perimetro del comma 557-bis.

Entrate correnti rilevanti

Media degli accertamenti di competenza degli ultimi **tre rendiconti approvati** (titoli I-III), al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

La prassi segnala gli effetti distorsivi dei trasferimenti straordinari (es. "fondi Covid"), che hanno gonfiato artificiosamente il denominatore, imponendo la necessità di **nettizzare** tali componenti.



Limiti Contratti Flessibili e Personale ex Art. 110 TUEL

L'art. 36 d.lgs. 165/2001 afferma che le PA assumono per il fabbisogno ordinario **esclusivamente** con contratti a tempo indeterminato; il lavoro flessibile è relegato a esigenze temporanee ed eccezionali. La violazione non dà luogo a rapporti a tempo indeterminato, ma solo a responsabilità e sanzioni.

Tetto spesa personale

Le spese per contratti a TD, somministrazione, co.co.co. e personale ex art. 110 TUEL rientrano nel conteggio della spesa di personale ai fini dei commi 557-557-bis l. 296/2006.

Tetto specifico flessibili

L'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010 pone tetti specifici alla spesa per lavoro a tempo determinato e altre forme flessibili, con deroghe mirate (es. PNRR) espressamente previste dalla legge.

Art. 110 TUEL

Il costo del personale ex art. 110 rileva ai fini del tetto di spesa e del salario accessorio. L'indennità *ad personam* ha generato contenzioso interpretativo.



Ruolo della Corte dei Conti e "Spesa di Personale"

Questionari della Corte dei conti

Le linee guida per bilancio e rendiconto dedicano una sezione specifica alla "Spesa per il personale", verificando rispetto delle facoltà assunzionali, superamento delle soglie, azioni di riduzione e congruità degli stanziamenti. Il modo in cui i dati sono rappresentati incide sulla percezione di virtuosità da parte degli organi di controllo.

Definizione di "spesa di personale"

Dottrina e giurisprudenza insistono sull'assenza di una definizione univoca. La Sezione Autonomie (delib. n. **19/2024**) ha affermato che i maggiori oneri da rinnovi CCNL e indennità di vacanza contrattuale vanno inclusi nella spesa rilevante: il superamento dei limiti impone un **recupero contabile dell'eccedenza** nei bilanci futuri. Le Sezioni riunite (sent. n. **7/2022**) enfatizzano il ruolo dell'organo di revisione nell'asseverare l'equilibrio pluriennale.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



Reclutamento, Mobilità e Stabilizzazioni

Le regole sulle capacità assunzionali condizionano direttamente gli strumenti di reclutamento —concorsi, scorrimenti, mobilità volontaria e obbligatoria, progressioni verticali ex art. 52 d.lgs. 165/2001 —imponendo che ogni procedura sia coperta da corrispondente spazio assunzionale e dal rispetto dei limiti di spesa.

Stabilizzazioni

La giurisprudenza contabile ha ribadito che le stabilizzazioni a tempo indeterminato richiedono la medesima copertura delle nuove assunzioni; le norme speciali non eliminano il vincolo di sostenibilità.

Mobilità in entrata/uscita

Occorre considerare l'impatto sulla spesa di personale e sulla capacità assunzionale, specie quando la mobilità sia accompagnata da differenze retributive o da accesso a fondi decentrati di importo diverso.



Punti Chiave e Implicazioni Operative

→ Verifica preliminare obbligatoria

Prima di ogni assunzione, l'ente deve calcolare il proprio rapporto spesa personale/entrate correnti e collocarsi nella categoria corretta (virtuoso, intermedio, non virtuoso), coordinando il risultato con i limiti storici ex l. 296/2006.

→ Integrazione PIAO e programmazione finanziaria

Le scelte assunzionali devono essere coerenti con il PIAO, il DUP e gli obiettivi di performance, in una logica integrata che coniughi vincoli contabili e fabbisogni organizzativi, incluse le nuove professionalità tecniche e digitali.

→ Ruolo centrale dell'organo di revisione

L'asseverazione dell'equilibrio finanziario pluriennale da parte del revisore è condizione necessaria e non derogabile per l'esercizio delle facoltà assunzionali, in particolare per gli enti virtuosi che intendono incrementare la spesa.

→ Attenzione alle novità 2025

Il limite del 75% del turn over (l. 207/2024), la deroga al tetto del salario accessorio (D.L. 25/2025) e la cessazione dei limiti transitori per gli enti virtuosi ridisegnano il quadro operativo: è necessario un aggiornamento costante della prassi interna.



Controllo della Corte dei Conti

I limiti di spesa di personale e le regole sulle capacità assunzionali sono oggetto privilegiato del controllo collaborativo e successivo della Corte dei conti, sia attraverso pareri delle sezioni regionali sia mediante giudizi di responsabilità per violazione dei vincoli di finanza pubblica.

Documentazione contabile

Bilanci, rendiconti, prospetti allegati e relazioni dei revisori sono lo strumento primario per misurare il rispetto dei limiti. Errori di classificazione o imputazione possono determinare erronee valutazioni della capacità assunzionale.

Fonti interpretative

Le indicazioni operative di ANCI, IFEL e associazioni professionali (es. commercialisti degli enti locali) rappresentano una fonte importante di interpretazione coordinata tra diritto e contabilità.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



Il Ruolo delle Partecipate e degli Organismi In House

I commi 557-bis e seguenti della l. 296/2006, così come interpretati dalla Corte dei conti, includono nella spesa di personale degli enti anche le spese per soggetti utilizzati in organismi partecipati o facenti capo all'ente, per contrastare strategie elusive tramite "spostamento" del personale su società in house.

La Corte dei conti Abruzzo (delib. n. 219/2024-PAR) ha ritenuto che un ente non possa affidare, prima di cinque anni, a una nuova società in house la gestione di servizi già svolti da una precedente società in house fallita, al fine di evitare la reiterazione di modelli organizzativi inefficaci e, indirettamente, di eludere i vincoli di spesa.

Il perimetro "allargato" della spesa di personale impone ai dirigenti di comuni e province di sviluppare una **lettura consolidata dei gruppi pubblici locali** in chiave di finanza pubblica aggregata, e non solo di bilancio del singolo ente.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



I Vincoli come Opportunità Gestionale

L'impianto dei valori soglia ex art. 33 d.l. 34/2019, pur rigidamente costruito, apre spazi per gli enti che migliorano il proprio rapporto spesa di personale/entrate correnti, divenendo "virtuosi" e potendo così incrementare stabilmente la spesa di personale entro il limite di virtuosità.

→ Politica industriale del personale

Orientata a ricambio generazionale, digitalizzazione e rafforzamento delle competenze tecniche, collegando politiche di entrata (recupero evasione, gestione FCDE) e di spesa (razionalizzazioni, esternalizzazioni mirate) all'obiettivo di liberare margini assunzionali.

→ Deroghe PNRR

I contratti a tempo determinato e le esclusioni dal calcolo per spese etero-finanziate consentono di attivare competenze specialistiche senza gravare strutturalmente sulla spesa corrente.

→ PIAO e programmazione integrata

La piena valorizzazione del PIAO può trasformare i vincoli in occasione di riprogettazione organizzativa, anziché in mera logica difensiva, come sottolineato dalla giurisprudenza contabile più recente.



Tre Scenari Comparati: Art. 33 D.L. 34/2019

Si assumono tre enti con la stessa dimensione e fabbisogno, che differiscono solo per il rapporto spesa di personale/entrate correnti (indicatore art. 33 d.l. 34/2019 e D.M. 17.3.2020).

Scenario A	Scenario B	Scenario C
Ente virtuoso	Ente intermedio	Ente non virtuoso

Il confronto tra scenari illustra come il medesimo quadro normativo produca effetti radicalmente diversi a seconda della posizione dell'ente rispetto ai valori soglia di fascia demografica.



Ente Virtuoso: Sotto la Soglia Media

SCENARIO A

Il rapporto spesa personale/entrate correnti è **inferiore al valore soglia "medio"** di fascia demografica. L'ente può espandere la spesa fino al valore soglia, se rispetta l'equilibrio pluriennale e il PIAO/programma fabbisogni.

Vocazione premiale dell'art. 33

L'ente può aumentare la spesa di personale fino alla soglia di fascia, a condizione di dimostrare la sostenibilità e l'equilibrio pluriennale asseverato dal revisore. Dal 2025 viene meno la fase transitoria (tabella 2 D.M. 17.3.2020) e restano a regime i valori soglia strutturali.

Doppio piano dal 2025

La legge di bilancio 2025 introduce il freno aggiuntivo del **75% dei cessati** per enti con più di 20 dipendenti. L'ente deve operare simultaneamente su due piani — rapporto art. 33 e contingente 75% — scegliendo il vincolo più restrittivo.



Ente Intermedio: Tra Soglia Media e Massima

SCENARIO B

Il rapporto è compreso tra soglia "media" e "massima": l'ente **non può peggiorare il rapporto**, quindi le nuove assunzioni sono possibili solo se non alzano l'incidenza percentuale, tipicamente nei limiti dei risparmi da cessazioni.

Equilibrio statico imposto dall'art. 33

La spesa di personale può aumentare solo se il denominatore (entrate correnti nette) cresce almeno in pari misura, così da non far salire il rapporto. Nei fatti ciò spinge verso assunzioni selettive, sostituzioni "a parità di costo" o riequilibri di mix professionale.

Complessità del limite del 75%

Il limite del 75% dei cessati rende più complesso l'utilizzo integrale dei risparmi da cessazione: anche se la combinazione di art. 33 e comma 557-quater consentirebbe un maggior incremento, l'ente deve fermarsi al 75% laddove rientri nel perimetro soggettivo della norma.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



Ente Non Virtuoso: Sopra la Soglia Massima

SCENARIO C

Il rapporto è **superiore alla soglia massima**: obbligo di percorso di riduzione annuale fino al 2025 e, da tale anno, applicazione strutturale di un turnover pari al **30% dei risparmi da cessazione** finché non si rientra nella soglia.

Percorso di graduale riduzione

Il D.M. 17.3.2020 e l'art. 33, comma 2, impongono un vero e proprio percorso di riduzione del rapporto fino al raggiungimento del valore soglia entro il 2025; da quel momento, finché l'ente resta sopra soglia, il turnover è fissato rigidamente al 30%

Leva principale: riassetto della spesa

La strategia prioritaria non è espandere l'organico, ma ridurre i costi medi, favorire la mobilità in uscita, rivedere le strutture e utilizzare al massimo gli spazi neutri per assunzioni totalmente eterofinanziate (PNRR, risorse di terzi) che non rilevano nell'indicatore.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



Governare la strettoia normativa

Il biennio 2025–2026 segna un punto di svolta nella gestione delle risorse umane negli enti locali. Il ritorno parziale al turn-over, innestato sul sistema della sostenibilità finanziaria, impone una **nuova cultura gestionale** che superi la logica incrementale e adotti un approccio strutturale e anticipatorio.

La complessità normativa come opportunità

La stratificazione di vincoli non deve essere letta solo come limite, ma come stimolo all'efficienza organizzativa. Gli enti che investono in capacità tecnica per navigare queste regole dispongono di vantaggi competitivi concreti nella gestione del personale.

Il ruolo dell'Organo di Revisione

L'asseverazione del Revisore dei Conti diventa il fulcro dell'intero sistema: non un adempimento formale, ma una garanzia sostanziale di legittimità finanziaria di ogni scelta assunzionale, a tutela dell'ente e dei suoi amministratori.

Prospettive

La giurisprudenza costituzionale e contabile continuerà a svolgere un ruolo centrale nel bilanciamento tra coordinamento della finanza pubblica e autonomia organizzativa degli enti. Il monitoraggio delle pronunce della Corte dei conti, Sezione delle Autonomie, rimane strumento irrinunciabile per il funzionario responsabile.



Conclusioni

Cambio di Paradigma: Dal Tetto Quantitativo alla Sostenibilità Finanziaria

1 Nuovo modello di riferimento

Il passaggio dal modello dei tetti quantitativi e del turn over al modello della sostenibilità finanziaria valorizza la responsabilità degli enti virtuosi, ma mantiene un robusto impianto di vincoli per gli enti in difficoltà.

2 Lettura sistematica indispensabile

La coesistenza di vecchi e nuovi limiti (l. 296/2006, art. 33 d.l. 34/2019, legge di bilancio 2025) richiede agli operatori locali un'elevata capacità di lettura sistematica delle norme, della giurisprudenza e della prassi contabile, in un'ottica interdisciplinare.

3 Opportunità per gli enti virtuosi

Maggiore spazio assunzionale e possibilità di rinnovamento generazionale e professionale possono essere colti solo attraverso attenta programmazione dei fabbisogni, corretta contabilizzazione e dialogo costante tra uffici finanziari, del personale e vertice politico-amministrativo.

4 Prospettive future

Le sollecitazioni del PNRR, l'evoluzione del lavoro pubblico (smart working, nuove professionalità) e le future riforme di finanza pubblica renderanno ancora più centrale il tema delle limitazioni alle spese di personale, come terreno privilegiato di confronto interdisciplinare.



Tre Idee-Chiave

SINTESI

1. Il vincolo come rapporto dinamico

Il vincolo non è solo un "tetto" fisso, ma un **rapporto dinamico spesa/entrate** che impone una gestione attiva e continuativa delle variabili di bilancio.

2. La virtuosità come leva

La virtuosità consente spazi assunzionali aggiuntivi, ma condizionati a sostenibilità e a regole specifiche, tra cui il **limite del 75% delle cessazioni** introdotto dalla legge di bilancio 2025.

3. La programmazione come opportunità

La vera opportunità è usare la **programmazione del personale** — fabbisogni, PIAO, bilancio — per indirizzare le risorse verso servizi davvero essenziali, trasformando il vincolo in strumento di governance.



Riferimenti essenziali

Fonti normative

- Cost., artt. 81, 97, 117 c. 3, 119
- L. cost. 1/2012 (pareggio di bilancio)
- D.Lgs. 267/2000 — TUEL, artt. 32 e 89 ss.
- D.Lgs. 165/2001 — Lavoro pubblico
- D.Lgs. 118/2011 — Contabilità armonizzata
- L. 296/2006, commi 557–562 (L. Finanziaria 2007)
- D.L. 78/2010, art. 9
- Art. 33 D.L. 34/2019, conv. L. 58/2019
- D.M. 17 marzo 2020 (fasce demografiche)
- D.L. 80/2021, art. 6 — D.M. 132/2022 — PIAO
- L. 30 dicembre 2024, n. 207 (L. Bilancio 2025)

Giurisprudenza di riferimento

- Corte cost., sent. n. 169/2007
- Corte cost., sent. n. 218/2015
- Corte cost., sent. n. 178/2015
- C. conti, Sez. Autonomie, delib. n. 27/2015
- C. conti, Sez. Autonomie, delib. n. 7/SEZAUT/2024/INPR
- C. conti, Sez. Veneto, delib. n. 143/2025/PAR
- Comunicato ANAC inizio 2025 sul PIAO

Nota metodologica: Le deliberazioni della Sezione delle Autonomie hanno valore nomofilattico e vincolano gli orientamenti delle sezioni regionali di controllo.





Unione
Province
d'Italia



Roma Tre



Progetto «PROVINCE & COMUNI»

Il rafforzamento delle politiche del personale delle Province a supporto dei Comuni

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Per maggiori informazioni

www.pi-co.eu www.provincecomuni.eu www.provinceditalia.it



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020



PROGRAMMA
OPERATIVO
COMPLEMENTARE