

PIAO 2026-2028

Comune di Molfetta



COMUNE DI MOLFETTA

APPROVATO CON DELIBERA
COMMISSARIALE N. 33 DEL
31/03/2026

AGGIORNATO CON
DELIBERA GIUNTA
COMUNALE N. 9 DEL
16/07/2026

3.3. SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

NORME DI RIFERIMENTO PER LA PROGAMMAZIONE E L'ADOZIONE DEI PIANI DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

IL D.LGS 267/2000.

- L'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali debbano provvedere alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.
- L'art. 91 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

II D.LGS 165/2001.

- L'art. 2 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Attività propedeutica prima di ogni predisposizione di fabbisogni, è l'applicazione dell'art. 33 del d.lgs.165/2001 il quale dispone che: “

1. *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica”;*
2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;*
3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

In materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione ne indichi la sua consistenza e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

IL D.L. 75/2017.

L'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, come modificato dall'art. 1, comma 2 del d.l. 30 aprile 2022, prevede, al fine di cui sopra, l'adozione di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale.

L'art. 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse.

Con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018.

Il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, ha disposto, all'art. 1, comma 2 che "In fase di prima applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il D.L. 80/2021

Il Ministro per la pubblica amministrazione e il Ministro dell'economia e delle finanze, hanno definito le “Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, con efficacia dalla medesima data di pubblicazione.

Il legislatore, con l'art. 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021, ha introdotto e identificato quale strumento unico di programmazione strategica dei Comuni il Piano

Integrato di Attività e Organizzazione, cosiddetto "PIAO". Di fatto, il PIAO deve comprendere al suo interno tutti i contenuti di cui ai seguenti articoli:

- art. 6 del d.lgs. 165/2001, che esplicava i propri effetti nel Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 24, Piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali e informatiche;
- art. 10 del d.lgs. 150/2009, Piano della performance;
- articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190, Piano di prevenzione della corruzione;
- art. 14, comma 1, della legge 124/2015, Piano organizzativo del lavoro agile;
- art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006, Piano delle azioni positive.

Aspetto Sanzionatorio

Come previsto dall'art. 7 del d.l. 80/2021, in caso di mancata adozione del PIAO trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, cioè il divieto di assunzione di personale e il divieto di conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, cioè una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento.

Con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi a:

- Calcoli degli spazi finanziari da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato;
- Contenimento della spesa di personale;
- Dotazione organica;
- Incrementi di percentuale di attività lavorativa del personale in part-time;
- Eventuali Procedure di stabilizzazione;
- Progressioni verticali e di carriera;
- Programmazione assunzioni a tempo indeterminato e tempo determinato.
- Determinazione Lavoro flessibile;
- I calcoli degli spazi finanziari da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato.

IL D.L.30/04/2019 n. 34

L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto - legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo

degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)";

IL D.M. 17 MARZO 2020 – Calcolo delle capacità Assunzionali.

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “ *Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni* ”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ha definito ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

La Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Si richiama, fra l'altro, l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei Comuni

consentendo dal 2019 di procedere ad assunzioni di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa la personale cessato nell'anno precedente.

IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli 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;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

DEROGHE.

L'art 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, ha definito che a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;

Le voci di spesa che attualmente vanno neutralizzate dai calcoli sono inoltre quelle relative a:

- assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);
- assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734-735 L. Bilancio n. 234/2021);
- assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);
- assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021).

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti.

I valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, sono applicabili e applicate in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, principio confermato anche nel 2026.

ANNO 2026

Dall'anno 2025 e anche per il 2026, NON è più possibile l'applicazione delle misure indicate in Tabella 2;

i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale (Rif. TAB1 e TAB 3)

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	NON più applicabile	33,50%
b	1000-1999	28,60%		32,60%
c	2000-2999	27,60%		31,60%
d	3000-4999	27,20%		31,20%
e	5000-9999	26,90%		30,90%
f	10000-59999	27,00%		31,00%
g	60000-249999	27,60%		31,60%
h	250000-1499999	28,80%		32,80%
i	1500000>	25,30%		29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti.

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1, 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 dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

A decorrere dal 2025, pertanto per i comuni virtuosi, sarà possibile procedere ad assunzioni senza dover rispettare i valori calmierati della tabella 2, esclusivamente in base alla propria sostenibilità finanziaria ovvero rispettando la percentuale della Tabella 1.

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dall'articolo 4 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

FASCIA 2. Fascia intermedia, Comuni con moderata incidenza della spesa di personale.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore

del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Questi Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di spesa del rapporto spesa di personale/entrate registrato nell'ultimo consuntivo approvato, con le sole possibilità quindi di abbassare le spese di personale o aumentare le entrate dell'ente.

Questi comuni devono continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio, Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti.

Ai sensi dell'art. 6 del D.M., i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 dovevano adottare 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. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Questi comuni devono continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **17,84%%**, sulla base dell'ultimo **rendiconto approvato (2025)** si colloca nella indicata **FASCIA 1 COMUNI VIRTUOSI**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 come si vedrà successivamente.

Pertanto sarà possibile incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di riferimento, con il rispetto del **contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, con la precisazione che le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.**

Tale rispetto è rapportato alla spesa di personale in valore assoluto con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014 con i seguenti punti cardini di riferimento:

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296

Monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale di personale in valore assoluto ai sensi dell'art. 1 c. 557 della l. 296/2006
--

Le componenti INCLUSE secondo la Corte dei conti, Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEAUT/INPR
--

Le componenti escluse nella determinazione dell'aggregato storico della spesa in valore assoluto, da sottrarre all'ammontare complessivo lordo delle spese
--

La Dotazione organica.

L'art.22, comma 1, del d.lgs. 75/2017 ha disposto che: “Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.”;

Con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione si sono definite le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018.

Il valore finanziario della dotazione organica.

In ossequio all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 e alle linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- ✓ potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- ✓ dovrà indicare, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Per la redazione dello schema riassuntivo di dimostrazione del rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica, nell'ottica di contemperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalle Linee di indirizzo, è stata redatta una tabella di riconciliazione che si basa sui seguenti criteri:

1. il prospetto di “dotazione organica” contiene le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non vanno calcolate in sede di programmazione, in quanto già comprese nell'importo complessivo del fondo risorse decentrate;
2. trattandosi di un documento “programmatorio”, nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa;

Come espressamente esplicitato dalle linee guida, il valore finanziario della dotazione organica, risulta così determinato:

- ✓ sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo, in quanto trattasi di personale in servizio, sia

pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente anche del personale in part-time. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta.

- ✓ in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- ✓ spese necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni; (cioè tali spese vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d'obbligo);
- ✓ sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
- ✓ con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);
- ✓ con riferimento alle 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.

Quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al "raccordo" o "conciliazione" con la norma sul contenimento della spesa di personale.

La verifica delle eccedenze di personale.

L'art. 33 del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art.16, comma 1, della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha disposto che:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. (da 4 a 8 omissis");

Tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere;

Si atto della ricognizione effettuata dai Dirigenti/Responsabili di servizio, da cui non emergono situazioni di eccedenza di personale. Nessun riscontro da parte dei dirigenti di settore

Si rammenta che dal 1° aprile 2023 è entrato in vigore il nuovo sistema di classificazione del personale, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro

differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali e sono denominate, rispettivamente:

Area degli Operatori

Area degli Operatori esperti

Area degli Istruttori

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione,

dando atto della sottoscrizione del nuovo CCNL Funzioni locali del 23/02/2026.

Si darà successivamente atto della vigente dotazione organica del personale in servizio in servizio al 31/12/2025 per categorie e profili professionali dell'Ente e con una dotazione organica teorica al 31/12/2026 inserendo unità di personale al 31/12/2026 che possono maturare dalla programmazione 2026-2028 piano assunzionale 2026 da:

- eventuali assunzioni obbligatorie per legge;
- mobilità;
- utilizzo graduatorie interne/esterne
- procedure concorsuali;
- eventuali processi di stabilizzazioni;
- procedure comparative o c.d. "verticali";
- incrementi di percentuali di attività lavorativa.

Verifica su eventuali procedure di stabilizzazione.

Ai sensi dell'art. 3 comma 5 del d.l. 44/2023, legge 74/2023 fino al 2026 sulla base degli atti in possesso del Servizio Personale e su indicazione del Dirigente di Settore, agli atti, si verifica la presenza di personale in possesso dei requisiti previsti all'articolo 3 comma 5 del d.l. 44/2023 che si richiama:

"Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione";

Inoltre, In rispetto della legge 104 del 04/07/2024, laddove l'art. 1 del citato provvedimento normativo, attraverso una modifica dell'articolo 1, comma 801, della L. 178/2020, estende alle forme associative dei comuni la possibilità, attualmente prevista per i singoli comuni di effettuare assunzioni a tempo indeterminato di assistenti sociali in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Le assunzioni in oggetto, così come già previsto per quelle effettuate dai singoli comuni, avverranno necessariamente nell'ambito delle risorse di cui al comma 799 e al comma 792 della stessa Legge di Bilancio 2021, fermo restando, inoltre, il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio.

Progressioni tra Aree c.d. "verticali".

L'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 che prevede che "...Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali, ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti";

- l'art. 15 Progressioni tra le aree, del CCNL personale comparto Funzioni locali sottoscritto il 16.11.2022, che cita testualmente:

"1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; - sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni; - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno; - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area."

L'Ente è dotato di un regolamento sulle progressioni verticali approvato al fine di disciplinare i criteri per l'applicazione delle norme sopra richiamate.

È fatto salvo il rispetto del principio del minimo del 50% delle assunzioni destinate all'esterno.

Inoltre, l'art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022 che prevede un sistema di progressioni verticali straordinarie anche per soggetti senza il titolo di studio alle condizioni esplicitamente richiamata dalla norma e visto il Regolamento adottato dall'ente, è intenzione di questa amministrazione valorizzare il personale interno e specificatamente per quelle indicate nell'analitico che segue.

Il CCNL 2022-2024 sottoscritto in data 23/02/2026 ha prorogato la possibilità di effettuare le conclusioni su procedure già attivate nell'anno 2025 per progressioni tra aree fino al 31/12/2026.

Attualmente l'Ente non le programma.

Lavoro flessibile.

Richiamato l'art. 36, comma 2 del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, si dà atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali, nel rispetto anche dell'art. 60 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022.

L'Ente oggi annovera tra i contratti di tipo flessibile ammessi, solo quelli di lavoro subordinato a tempo determinato, nel rispetto dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, pur trovandosi nell'alveo delle indicazioni legislative dell'art. 9 del D.L. 78/2010 laddove ...*"Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente"*, rispettando il limite indicato e cristallizzato con la spesa sostenuta nel 2009 pari ad €

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*, affermando che ...*la minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"*.

D'inverso le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006.

Previsione assunzioni lavoro flessibile.

Rilevata le seguenti esigenze dei Responsabili di Servizio,

- prot. 2451 del 12/01/2026 Corpo di Polizia locale relative alla assunzione di n. 8 profilo di "Agenti di Polizia locale" cat. C, per esigenze stagionali "prevalentemente" con le manifestazioni estive che si svolgeranno sul territorio che si conferma.

Ricordato del rispetto della spesa per il lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009, compresi oneri a carico ente che si espliciterà successivamente, l'amministrazione intende autorizzare per il triennio 2026-2028 annualità 2026 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale, considerato che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio oltre alle figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati e verificato che la dotazione organica per categorie e profili professionali, redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028, con le facoltà assunzionali consentite e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale.

Si considera infine che la programmazione è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2026-2028 e del bilancio pluriennale e avviene nel rispetto dei vincoli e delle facoltà assunzionali vigenti.

(Legge 30/12/2024, n. 207) - Il D.L. 34/2019 e il DPCM del 17/03/2020 – Capacità assunzionali – Percorso legislativo –

Il d.l. 90/2014 (art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014) disciplina attualmente il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

Rispetto a tale regime ordinario di assunzioni a tempo indeterminato (D.L. 90/2014) è intervenuto l'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 che ha dettato e che continua a dettare anche per l'anno 2026 le condizioni per le assunzioni di personale a tempo indeterminato secondo la capacità finanziaria dei comuni, stabilendo che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.”*

Con decreto ministeriale del 17/03/2020 disciplinato con la Circolare del 13 Maggio 2020 sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento.

A decorrere dal 2025 e anche per il 2026 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turnover pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Inoltre, Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-Città dell'11/12/2019 è stata emendata la legge di bilancio 2020 che ha apportato le seguenti modifiche all'art.33, comma 2, del d.l. 34/2019 introducendo un ulteriore valore soglia superiore a quello prossimo al valore medio cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la suddetta

soglia. In questo caso i comuni che dovessero registrare un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, mentre per i comuni che dovessero registrare un valore eccedente anche alla seconda soglia massima, e solo per questi, è previsto un obbligo a partire dal 2025 di applicare un turnover non superiore al 30%.

La legge di conversione del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, recante disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica (cosiddetto "Milleproroghe"), ha inserito ulteriori rettifiche e precisamente: • è stata modificata la frase secondo cui "I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato" nel modo seguente: "I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato". Si tratta dei comuni che risultano non virtuosi per avere un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti nette superiore alla prima tabella (enti virtuosi) ma inferiore alla seconda tabella (enti non virtuosi con obbligo di rientro).

Partendo dalle indicazioni del D.P.C.M. 17 marzo 2020, i dati da considerare per la verifica dei valori soglia in esso contenuti riguardano la definizione di spesa del personale: deve essere considerata quella per impegni di competenza riguardanti 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'articolo 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. Mentre per entrate correnti si intende la 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.

Dall'anno 2025 non trova più applicazione L'art. 5 del D.M del 17/03/2020 "Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio".

laddove indicava al comma 1 che:

"In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1";

Al comma 2:

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Inoltre, La legge di Bilancio 2025 e in prosecuzione nell'anno 2026 non ha previsto tagli alle capacità assunzionali che trovano conferma nell'applicazione di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019, con la metodologia indicata dal D.M. del 17/03/2020 e Circolare del 13

Maggio del 2020, eccezione fatta per la decadenza con i periodi (31/12/2024), la possibilità di incremento della spesa del personale, (registrata nel 2018) e l'utilizzo di spazi assunzionali 2015-2019. come indicato precedentemente.

Viene meno la possibilità di facoltà nell'adottare il percorso procedurale di "Mobilità volontaria" ai sensi dell'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 non obbligatoria ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2025 con il suo computo nelle capacità assunzionali dell'Ente

TRATTENIMENTO PERSONALE IN SERVIZIO

L'articolo 1, comma 165, della legge di bilancio per il 2025, ha introdotto la possibilità, per tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di trattenere in servizio, non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, il personale, dirigenziale e non dirigenziale, di cui, ad esclusiva valutazione dell'amministrazione, si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili

LA MOBILITA' VOLONTARIA DAL 2026

Il D.L. 25/2025 ha introdotto l'obbligo, a decorrere dal 1° gennaio 2026, per gli enti locali con un numero di dipendenti non superiore a 50 e con un piano assunzionale che preveda almeno dieci assunzioni, di destinare almeno il 15% della propria capacità assunzionale a procedure di mobilità volontaria, modificando di fatto l'art. 30 comma 2 bis del D.lgs 165/2001: 2-bis.

"Le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri ((, degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50, dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale)), destinano alle procedure di mobilità di cui al ((presente articolo)) una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali ((impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale,)) provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati, ((ovvero presso gli assessorati regionali alla sanità e gli uffici a essi afferenti)) che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che ((abbiano conseguito))una valutazione della performance pienamente favorevole. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi. In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15 per cento, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato. In caso di mancata presentazione della domanda di inquadramento, il personale cessa dal comando alla naturale scadenza e non può essere ulteriormente comandato anche presso una amministrazione diversa nei successivi diciotto mesi.

((Le disposizioni del quarto periodo si applicano al personale, escluso quello delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare con qualifica non dirigenziale, in posizione di

comando ai sensi dell'articolo 113-bis, commi 3 e 4-ter, del codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, a decorrere dall'esercizio finanziario successivo al raggiungimento di una forza effettiva di ruolo pari almeno al 90 per cento della dotazione di cui al comma 1 del citato articolo 113-bis)).

Gli inquadramenti di cui al presente comma avvengono, nei limiti dei posti vacanti, nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza e possono essere disposti anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento ((,)) assicurando la necessaria neutralità finanziaria, previa rimodulazione della dotazione organica da inserire nella sezione del ((Piano integrato di attività e organizzazione)) relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale”.

PROCEDURE CONCORSUALI

A partire dal 2026 qualora attivate procedure concorsuali, si applicherà la c.d. regola dei “taglia idonei” alle graduatorie dei concorsi pubblici (articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo n. 165/2001, come introdotto dal DL n. 44/2023 e successivamente modificato dal DL n. 75/2023)

La disposizione stabilisce che, nei concorsi pubblici, il numero massimo di candidati idonei non vincitori (cioè quelli eccedenti il numero di posti disponibili) non può superare il 20% dei posti messi a concorso.

La regola del 20% non si applica in tutti i casi. Il legislatore ha previsto alcune importanti esclusioni, tra cui:

- **i concorsi banditi da Regioni, enti locali ed enti controllati o partecipati quando i posti messi a concorso non superano le 20 unità.**

L'ENTE

Il processo di riorganizzazione dell'Ente legato anche alla sua Macrostruttura, risponde al principio di costante e dinamico adeguamento degli assetti organizzativi e direzionali alle concrete esigenze di attuazione del programma di governo locale, così come previsto dall'art. 2, comma 1, del D.lgs 165/2001, volto al miglioramento su esigenze operative e funzionali che a tutti gli effetti rientrano tra gli obiettivi strategici e operativi del DUP correlato al PEG e programmazioni strutturate integrate nel PIAO al fine di perseguire una gestione ottimale sotto il profilo dell'efficacia, efficienza ed economicità.

L'art. 8, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” ha disposto la “coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle Pubbliche Amministrazioni.

La Commissione Arconet ha delineato i principi su cui basare la sostenibilità finanziaria per la programmazione del personale con riferimento alle risorse umane disponibili e alla loro evoluzione nel tempo per quantificare le risorse finanziarie necessarie alla realizzazione dei programmi dell'Ente.

Nel DUP sono individuati servizi da potenziare con le nuove assunzioni e le spese di personale ripartite tra missioni e programmi, in linea con gli obiettivi.

Il decreto ministeriale del 25 Luglio 2023 di aggiornamento dei principi contabili allegati al decreto legislativo n. 118/2011, pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 4 agosto 2023, introduce una sezione dedicata al processo di approvazione del bilancio degli enti locali (paragrafi 9.3.1- 9.3.6 inseriti nel principio contabile applicato, concernente la programmazione - allegato 4/1, dall'art.1, lett. k), del decreto;

l'art. 1 dello stesso decreto ministeriale summenzionato, che richiama il principio contabile applicato alla programmazione, ha introdotto l'essenzialità della stessa e delle risorse finanziarie da destinare anche alla programmazione del fabbisogno del personale a livello triennale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente, centralizzando al paragrafo 8.2 dei vari punti le risorse finanziarie come punto focale da determinare per tutti i tre anni previsti dal DUP;

Inoltre ai fini di compensare le spese sostenute per la programmazione e attivazione di tutte le procedure concorsuali, l'Ente potrebbe prevedere un contributo per ogni candidato idoneo presente nelle proprie graduatorie di € 500,00 qualora utilizzate, su richiesta e previa convezione/accordo ai sensi della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Le capacità assunzionali.

Sono basate su approvazione del rendiconto di gestione giusta deliberazione di C.S. con il potere del Consiglio comunale del 30/04/2026 n. 45, in ossequio alle norme ed ai vincoli in materia di assunzioni, si rende necessaria la verifica delle capacità assunzionali dell'Ente sulla base del D.P.C.M., con riferimento al piano triennale dei fabbisogni di personale 2026/2028;

In esecuzione delle surrichiamate disposizioni legislative si procederà alle assunzioni a valere sul relativo piano triennale di fabbisogni 2026-2028, piano occupazionale 2028, come meglio di seguito specificato e integrato nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione", con valori di spesa aggiornati all'ultimo rendiconto e programmazione del personale da assumere.

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. è contenuta nei limiti della media della spesa del personale riferita al triennio 2011-2013, che è pari ad **€ 9.914.747,50**.

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2028.

L'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 e s.m.i. ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni Pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge del 12/03/1999 n. 68;

A norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, richiamato in premessa, l'organo di vertice dell'amministrazione programma i fabbisogni triennali di personale, comprensivo eventualmente delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

A norma dell'art. 1 comma 102 della Legge n. 311/2004, di cui all'art. 1 comma 2 e all'art. 70 comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adegua le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica.

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i..

Secondo l'art. 3, comma 10/bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, il fabbisogno triennale del personale, deve essere certificato dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'Ente;

Ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n. 296 del 27/12/2006 (legge Finanziaria 2007), gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013 (557 quater) garantendo dal 2014 il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale rispetto al triennio precedente, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia, prevedendo al comma 557/bis l'enucleazione dei fattori costituenti la spesa di personale ed al successivo comma 557/ter la sanzione del divieto di assunzioni a qualsiasi titolo in ipotesi di mancato rispetto del vincolo di riduzione della spesa di personale;

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

L'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 prevede che, le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse.

Le linee di indirizzo, emanate dal Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione, per la predisposizione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP) sulla base degli articoli 6 e 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 come novellati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, definisce le metodologie operative di orientamento, nel rispetto dell'autonomia organizzativa garantita agli Enti Locali dal TUEL, per l'adeguamento degli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione, verso la definizione di una dotazione di spesa potenziale massima, che negli Enti Locali si traduce nel limite di spesa del personale.

Secondo dette linee guida e in coerenza con il nuovo modello di performance, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto il duplice profilo quantitativo, riferito alla consistenza numerica delle unità necessarie all'assolvimento degli obiettivi dell'amministrazione e riferito anche all'analisi delle previste cessazioni del personale, sia sotto il profilo qualitativo, riferito alle tipologie di professioni e competenze meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa.

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente ha proceduto a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;

Il programma del fabbisogno, come indicato dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, si è articolato nei seguenti capitoli:

- 1) consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente, suddiviso per inquadramento professionale;
- 2) capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa (cioè la parte inserita nel DUP);
- 3) programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte sul reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 4) strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 5) strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 6) situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

L'Ente aggiorna la Sezione del PIAO riferita al fabbisogno triennale del personale ai fini dell'aggiornamento delle capacità assunzionali in coerenza con il DUP e del Bilancio di previsione pluriennale di riferimento, ad invarianza di spesa e nei limiti stabiliti dalla finanza pubblica e della normativa vigente.

Con il D.M. del 17 marzo 2020, confermato nel 2025 in attuazione dell'art. 33 – comma 2 – del D.L. n. 34/2019, entrato in vigore il 20 aprile 2020, sono stati individuati i valori soglia di massima spesa del personale, differenziati per fascia demografica dei Comuni del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti.

Non sarà più applicato l'art. 5, del D.M. 17/03/2020 dove erano stabilite le percentuali massime annuali di incremento della spesa del personale per gli anni dal 2020 al 2024.

La Circolare 13 maggio 2020 del Ministro della Funzione Pubblica (pubblicato sulla G.U. n. 226 dell'11/09/2020), tutt'ora applicabile fornisce ulteriori informazioni in merito all'applicazione del D.M. 17 marzo 2020 eccezione fatta per l'articolo summenzionato non più applicabile.

Con il prossimo rendiconto si ravviserà la necessità di verificare il rispetto dei limiti assunzionali della disciplina di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, secondo i valori percentuali indicati nel D.P.C.M. del 17/03/2020, al fine di consolidare la programmazione del Fabbisogno triennale secondo i parametri definiti sulla base del rendiconto stesso.

In conclusione

Con la valorizzazione degli spazi massimi di spesa compatibili definiti con il rapporto spesa di personale ed entrate correnti al netto del FCDE calcolati come da DM. 17/03/2020 relativi al personale a tempo indeterminato dei Comuni, aggiornata all'ultimo rendiconto di gestione approvato con deliberazione di Giunta comunale surrichiamata, in merito a tre distinti ambiti:

- individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori soglia;
- specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- determinazione delle percentuali massime di incremento annuale,

**che per il Comune di Molfetta di seguito si riporta SU BASE Rendiconto 2025:
Individuazione dei valori soglia**

COMUNE DI	MOLFETTA
POPOLAZIONE AL 31/12/2025	57.573
FASCIA	F
VALORE SOGLIA PIU' BASSO art. 4, co, 1- Tab. 1	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO art. 6, co, 1, Tab. 3	31%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2025		10.950.803,91	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	64.045.640,02	61.396.727,27 (media entrate al netto del FCDE)	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2024	65.116,200,04		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2025	65.867.987,88		
FCDE – assestato in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata		3.613.215,38	
Incidenza Spesa del Personale /Entrate Correnti		17,84%	

(Raffronto Ente in misura di percentuale con valori soglia Tabelle 1 e 3)

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M. 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2025 da rendiconto	10.950.803,91	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	16.577.116,36	
INCREMENTO MASSIMO	5.626.312,45	

Da quanto sopra emerge che il Comune di Molfetta si colloca nella percentuale del **17,84%**, con un rapporto di spesa di personale/entrate correnti al di sotto del valore soglia “più basso” per la fascia demografica di appartenenza (27%) e che, pertanto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto degli equilibri di bilancio, sino ad una spesa potenziale massima di euro **16.577.116,36** (art. 4 comma 2 DPCM 17/3/2020), assicurando al contempo la “sostenibilità finanziaria dei connessi costi permanenti e strutturali rispetto agli equilibri di finanza pubblica”.

Ai sensi dell'art. 7 comma 1 del citato DPCM 17/3/2020 la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall' art. 1, comma 557 quater e 562 della Legge n. 296/2006.

In base al calcolo della spesa del personale in valore assoluto ai sensi dell'art.1 comma 557 della legge 296/2006 rapportato alla media 2011-2013, calcolato nel rispetto della Delibera della Corte dei Conti del 9 Marzo 2015 (N. 13/SezAut/2015/INPR) al netto delle componenti escluse e/o in deroga (personale categorie protette - PNRR - incentivi di progettazione -finanziamenti comunitari – regionali ecc. e relativi oneri) **a consuntivo 2025**, risulta essere inferiore.

Sulla base dell'attuale normativa, la dotazione organica dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio, diminuiti del personale cessato, da integrare e aggiornare con le assunzioni programmate nell'anno e nel triennio.

Può essere necessario riorganizzare e implementare uffici anche attraverso processi di mobilità interni, per razionalizzare e ottimizzare l'attività di taluni Uffici.

L'ENTE PROGRAMMA ASSUNZIONI CON PREVISIONE DI INQUADRAMENTO:

a tempo indeterminato su:

- Processi di Mobilità interna;
- Mobilità obbligatoria;
- Mobilità volontaria;
- adempimenti rivenienti da un obbligo di legge (68/99) ai fini assunzionali per la copertura della percentuale ivi stabilita e/o altre “dettate” da disposizioni di legge;
- previsione Assunzioni su cessazioni anno precedente ed eventualmente in corso d'anno;
- progressioni, con le modalità perviste dalla legislazione vigente, ai fini della valorizzazione del personale interno;
- processi di stabilizzazione ai sensi del D.L. 44/2023 e ss.mm.ii;
- potenziamento del personale specialistici (Assistenti sociali) ai fini del mantenimento del LEPS (Livello essenziale di prestazioni sociali);
- adesione convenzione con previsione di procedure per tempo indeterminato (Agenzia di Coesione CAPCOE 2021-2027);

- previsione di indizione di procedure concorsuali con finanziamenti regionali relativi alla ZES;
- processi di stabilizzazione di figure professionali funzionali alle esigenze dell'Ente, valutandone i presupposti compatibili normativi e contrattuali;
- Verifica per eventuale trattenimento personale in servizio di cui all'art. 1 comma 165 della legge 30/12/2024 n. 207;
- Verifica incremento di percentuale di personale a tempo parziale fino al 100% (a tempo pieno) già in servizio presso l'Ente;

A tempo determinato su:

- eventuali assunzioni Agenti di Polizia locale per esigenze stagionali;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;
- assunzioni a tempo determinato anche in deroga al rispetto e al contenimento della spesa del personale in riferimento dell'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, proiettate a riforme programmate per una pubblica amministrazione che migliori la sua capacità amministrativa anche a livello locale, attraverso il PNRR (Piano Nazionale di ripresa e resilienza);
- eventuali assunzioni, per adempiere ad obblighi di legge riferiti ad una programmazione e governance anche livello digitale che le pubbliche amministrazioni saranno tenute ad osservare attraverso il PIAO (Piano integrativo di attività organizzative);
- figure professionali funzionali alle esigenze dell'Ente, valutandone i presupposti compatibili normativi e contrattuali, provenienti anche da Fondi di extra bilancio;
- incarichi ex art. 110 del TUEL 267/2000 “;

Per le procedure di mobilità volontaria, in quanto intersettoriali, saranno bandite con provvedimento del Segretario Generale e presiedute in composizione delle Commissioni dal Dirigente del Settore I° Responsabile anche del Personale con l'Area /Servizio Risorse Umane - attualmente in capo al Settore - Bilancio Patrimonio partecipate Servizi Istituzionali.

Precisazione: La legge di Bilancio ha escluso i contratti di assunzione a tempo determinato per l'attuazione del PNRR dai limiti quantitativi prevista dalla normativa vigente.

Inoltre l'Ente ha partecipato a Manifestazione di interesse per le azioni di incremento delle capacità degli ATS. Dichiarazione di conferma dell'atto di impegno di cui all'allegato 2 del Registro decreti 40 del 14-03-2025 e n.59 del 25/03/2025 del Dipartimento per le Politiche sociali, del terzo settore e migratorie – Direzione Generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà. Presa d'atto. Aggiornamento Sezione 3.3 “Fabbisogni del Personale”, laddove era necessario per la partecipazione l'inserimento nel PIAO per l'espressione di tale volontà, con la previsione e programmazione di Assunzioni con finanziamenti erogati tramite ATS “Ambito sociale di zona Molfetta – Giovinazzo” per l'anno 2026;

Saranno applicati principi dettati dall'art. 35 del D.lgs 165/2001 in materia di reclutamento di personale, demandano il Dirigente del Settore Bilancio Patrimonio partecipate e Servizi Istituzionali ogni atto in esecuzione della presente programmazione.

Azione preliminare

l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), stabilisce che le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Con nota inviata ai Dirigenti si è verificato l'assenza di eccedenze di personale dei Settori comunali.

Valutazione della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., giusta attestazione dei dirigenti comunali, agli atti d'ufficio con eventuale valutazione di attivazione di "Mobilità" interna.

PRECONDIZIONI PER LE ASSUNZIONI

la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- abbiano approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, legge n. 449/1997, art. 6 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000), integrato nel PIAO;
- abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), della legge n. 208/2015;
- abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato, l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, della legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n.113/2016);
- abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009), integrato nel PIAO che,
- adozione ai sensi dell'art. 169, comma 3/bis, del D.Lgs. n. 267/2000, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di soprannumerarietà (art. 33, comma 1 D.Lgs. n. 165/2000);
- abbiano approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6 D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165), integrato nel PIAO;
- rispettino gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3/bis del D.L. 29/11/2008 n. 185, in materia di certificazione del credito;
- rispetto del principio sul contenimento della spesa per il lavoro flessibile in relazione a quanto previsto dall'art. 9 –comma 28 – del D.L. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010;

- rapporto dipendenti/popolazione per l'anno 2023 inferiore a quanto stabilito nel Decreto Ministeriale del 10/04/2017, previsto dall'art. 263 – comma 2 – del D.Lgs. n. 296/2000.

L'Ente rispetta tutti i parametri e gli obblighi imposti dalla normativa vigente, surrichiamati, a preclusione delle assunzioni di personale.

- La dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;
- le previsioni di spesa per il personale flessibile evidenziano il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con legge n. 122 del 30 luglio 2010, come integrato dall'art. 11, comma 4/bis del D. L. n. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per la medesima tipologia di lavoro flessibile dell'anno 2009, pari ad € 527.459,40

Con Decreto Ministeriale del Ministro della Pubblica Amministrazione del 30/10/2025 sono state adottate le linee guida del PIAO e i relativi manuali operativi anche degli Enti locali:

<https://www.funzionepubblica.gov.it/it/il-dipartimento/notizie-del-dipartimento/linee-guida-piao/>

CONSIDERAZIONI FINALI.

Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo rendiconto.

La sottosezione dei fabbisogni di personale e del piano annuale del PIAO potranno essere integrate e/o modificati in qualunque momento al verificarsi di altre e nuove esigenze intervenute o di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

Si necessita prima di espletare una selezione pubblica, l'avvio delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34/bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Posto che si renderà necessaria un'asseverazione da parte dell'organo di revisione sul rispetto dell'equilibrio pluriennale, che tenga conto anche eventualmente dei dati desunti dall'ultimo rendiconto approvato (anno 2024) come anche indicato dalla Corte dei Conti sentenza n. 7/2022/DELC dove pone due presupposti indispensabili ai fini assunzionali, la determinazione del valore soglia e la coerenza con la programmazione triennale dei fabbisogni di personale, di natura dinamica, con la sussistenza dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'Organo di revisione, basato dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e sull'equilibrio "prospettico" richiesto dalla stessa norma assunzionale.

Precisato che, in fase di adozione di provvedimenti delle procedure assunzionali, le famiglie professionali per cui attivare la procedura potrebbero subire modifiche, in base alle esigenze strutturali/organizzative, obiettivi definiti nel Piano performance e mutamenti di dotazione organica in corso dovuta a cessazioni/dimissioni o altro, subentranti.

- Fatti salvi:
- la dovuta informazione e approfondimento inviato alle Organizzazioni sindacali, ai sensi del vigente C.C.N.L. vigente, inviata in data 10/07/2026 prot. 61853;
- il parere reso dal Collegio dei Revisori dei Conti, asseverato, sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ai fini assunzionali dell'Ente, acquisito in data 15/07/2026

prot. n.63404 ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001, agli atti d'ufficio;

di seguito si determina la:

PREDISPOSIZIONE PROGRAMMAZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2028

basata sulle linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione e manuale operativo delle Città Metropolitane e Comuni:

<https://www.funzionepubblica.gov.it/media/4fbngtey/piao-manuale-operativo-cm-e-comuni.pdf>

Processi di mobilità interna:

Ai fini di una valorizzazione del personale in dotazione organica, l'Ente attiverà processi di mobilità interna anche per una riorganizzazione e ottimizzazione del funzionamento della macchina amministrativa.

Su nota dirigenziale acquisita agli atti d'Ufficio per esigenze legate ad implementare il Mercato Ortofrutticolo all'Ingrosso, si provvederà ad attivare processi di mobilità interna per sopperire alle carenze strutturali di personale indicate, in applicazione del Regolamento comunale vigente.

Rispetto alla gestione della struttura comunale sarebbe necessario individuare figure funzionali all'esigenza lavorativa come:

1. Funzionario Amministrativo -contabile;
1. Istruttore amministrativo/contabile o in alternativa un operatore esperto amministrativo contabile;

Alternativamente si procederà con lo sviluppo del Piano del Fabbisogno attraverso il consueto iter procedurale per la realizzazione e lo sviluppo del Piano dei Fabbisogni del personale:

- Mobilità obbligatoria;
- Mobilità volontaria;
- Utilizzo graduatorie vigenti dell'Ente e di altri enti.

A seguito di approfondimenti si è rivisto il Piano dei Fabbisogni del personale contenendo nei limiti di spesa di cui alla normativa vigente come di seguito riportato:

DUP 2026/2028		€	675.519,00
Mobilità volontaria almeno 15% delle capacità assunzionali		€	101.327,85
Funzionari ed elevate qualificazioni	3	€	81.620,86
Istruttori	2	€	50.133,96
Operatori Esperti	0		
Operatori	0		
Totale Mobilità volontaria	5	€	131.754,82
Totale % di utilizzo (15,47 %)		€	131.754,82

		oneri	€	35.152,18
			€	166.907,00
Residuo - Spesa su cessazioni			€	508.612,00
Funzionari ed elevate qualificazioni	3		€	81.620,86
Istruttori	6		€	150.401,88
Operatori Esperti	5		€	111.492,50
Operatori	1		€	21.399,16
		15	€	364.914,39
		oneri	€	97.359,16
		totale	€	462.273,55

Procedure verticali 50% assunzioni dall'esterno		non previste nel DUP ma nel tetto della somma stanziata		
da ex B a ex C (operatore esperto > Istruttore maggiore spesa	1		€	2.768,48
da ex C a ex D (istruttore > funzionario maggiore spesa	2		€	4.279,95
		3	€	7.048,43
		oneri	€	1.880,52
		totale	€	8.928,95

Trasformazione part-time a tempo pieno dal 50% al 100% - Profilo Istruttori - Tecnico -	sul 50%		€	12.533,49
		oneri al 50%	€	1.671,97
		1	€	14.205,46
TOTALE FABBISOGNO IN COERENZA CON DUP			€	652.314,95

Su spesa previsioni cessazioni in corso d'anno 2026 DUP 2026/2028			€	444.202,41
Funzionari ed elevate qualificazioni	1		€	27.206,95
Istruttori	7		€	175.468,85
Operatori Esperti	4		€	89.194,00
Operatori	2		€	42.798,32
		14	€	334.668,12
		oneri	€	89.289,45
		totale	€	423.957,58

Procedura di stabilizzazione	DUP	€	31.026,91
		€	25.066,98
		€	6.687,87
Istruttori	1	€	31.754,85

NDR: Il Dup è stato approvato con delibera di C.S. n. 70 del 32/12/2025 - Il monitoraggio delle categorie protettesi determina a gennaio dell'anno 2026 quindi potrebbe emergere una discrasia tra l'importo determinato in sede di DUP e quello che potrebbe emergere nel post monitoraggio della L.68/99 che sono assunzioni di obblighi di legge

Assunzioni obbligatorie L.68/99	DUP	€	54.104,48
Operatori Esperti	1	€	22.298,50
Operatori	2	€	42.798,32
		€	65.096,82
oneri		€	17.367,83
totale		€	82.464,65

nuove assunzioni da programmare per l'anno corrente calcolate sul costo personale lordo senza l'IRAP						
area prof.	tabellare	tredicesima	oneri	totale	<i>assunzioni programmat</i>	costo assunzioni al netto dell'IRAP
AREA OPERATORI	€ 19.753,07	€ 21.399,16	€ 5.709,30	€ 27.108,45	5,00	€ 135.542,27
AREA OPERATORI E.	€ 20.583,23	€ 22.298,50	€ 5.949,24	€ 28.247,74	10,00	€ 282.477,39
AREA ISTRUTTORI	€ 23.138,75	€ 25.066,98	€ 6.687,87	€ 31.754,85	18,00	€ 571.587,29
AREA FUNZIONARI E.Q.	€ 25.114,11	€ 27.206,95	€ 7.258,81	€ 34.465,77	9,00	€ 310.191,91
totali					42,00	€ 1.299.798,85

Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse - pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (CAPCOE) priorità 1, Azione 1.1.2. Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari": Presa d'atto dell'Avviso e presentazione della Manifestazione di interesse.

Funzionari ed elevate qualificazioni	1	€	33.673,70
		€	8.984,14
		€	42.657,84

NDR: Funzionari ed elevate qualificazioni per 10 unità nel Fabbisogno con la quantificazione della Spesa in Bilancio a cui si aggiunge un Funzionario a cui si aggiunge finanziato da CAPCOE 2021-2027

PROGRAMMAZIONE SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO costi anno 2026		
Area Contrattuale	UNITA' PREVISTE Fabbisogno 2026-2028	€ 1.299.798,85
Dirigenti		
Funzionari e EQ	10	
Istruttori	18	
Operatori Esperti	10	
Operatori	5	
TOTALI	43	

VALORE DUP	€ 1.259.957,28
Spesa Totale ai fini del calcolo del D.M. 17/03/2020 con componenti escluse (Inail ed IRAP) (potenziale di fine anno)	€ 1.299.798,85
SPESA ETEROFINANZIATA in deroga al D.M. 17/03/2020 e 557/2006	€ 42.657,84
Spesa categorie protette obbligatorie per l'Ente in deroga al D.M. 17/03/2020 e 557/2006	€ 82.464,65
Totale coerente con DUP	€ 1.174.676,36

DOTAZIONE ORGANICA TEORICA al 31/12/2026			
Area Contrattuale	Posti Occupati al 31/12/2025	Programmazione fabbisogno 2026-2028 - Anno 2026	Totale unità potenzialmente previste a completamento Fabbisogno al 31/12/2026
Dirigenti	6	0	6
Funzionari e EQ	74	10	84
Istruttori	135	18	153
Operatori Esperti	32	10	42
Operatori	12	5	17
TOTALI	259	43	302

Non conteggiati nel fabbisogno al 31/12/2026*	SPESA "TEORICA" IN QUANTO DIPENDENTI Già IN SERVIZIO*		
Trattenimento personale in servizio fino 10% capacità assunzionali teoriche			€ 5.626.312,45
Istruttore	1		
Operatori Esperti	2		
Operatori	1	10,00%	€ 562.631,25
	"Ricalcolo" capacità assunzionali		€ 5.063.681,21

TEMPO DETERMINATO A CARICO DEL BILANCIO

SPESA DOTAZIONE ORGANICA - DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO con oneri senza IRAP		Limite 2009	
TIPOLOGIA	Unità	Spesa Anno 2009	Spesa Anno 2026
Rapporti a tempo determinato ex art. 90 TUEL (3 di cui 1 al 50% e 2 100%)	3		€ 73.280,42
Contratti di collaborazione coord. e continuativa		€ 527.459,40	€ -
Agenti di polizia locale stagionali 8 per sei mesi al 50%	8		€ 57.280,45
Dirigente a tempo determinato 110 Tuel 267/2000 e ss.mm.ii.	1		€ 61.795,10
Personale in comando		€ -	€ -
incarico art. 7 comma 6 d.lgs 165/2001 2 funzionari D	2		€ 67.347,41
altra tipologia a tempo determinato			
TOTALE	14	€ 527.459,40	€ 259.703,38
Deroghe al tempo determinato			
Dirigente a tempo determinato 110 Tuel 267/2000 e ss.mm.ii.	1		€ 61.795,10
			€ 61.795,10
riconduzione spesa del personale			€ 197.908,28

RIEPILOGO

programmazione fabbisogno 2026 Tempo indeterminato		
Spesa quantificata ai sensi del D.M. 17/03/2020 al netto dell'IRAP	€	1.299.798,85

Programmazione 2026 Tempo determinato		
Spesa quantificata ai sensi del D.M. 17/03/2020 al netto dell'IRAP	€	259.703,38
Tempo determinato in al netto delle componenti in deroga		197.908,28 €
Tempo determinato IN DEROGA ed eterofinanziato		
Tempo determinato in deroga Incarico 110 comma 1	€	61.795,10
PNRR e Agenzia di Coesione		
Fondi PNRR -Agenzia di Coersione DUP € 101.021,11	€	34.465,77
Contributo Regionale ZES Figure Specialistiche professionali legge regionale del 29/12/2022 n. 32 (art. 92) spesa finanziata € 75.000,00	€	67.347,41
MANIFESTAZIONE DI INTERESSE (Delibera del 08/04/2025) Funzionari ed elevate qualificazioni 3 amministrativi - 3 contabili - 3 psicologi - 3 educatori/ pedagogisti nota Socialità del 30/03/2026	€	379.123,44
Totale in deroga		542.731,72 €

Calcolo della spesa del personale al lordo (con oneri)

Spesa totale del Fabbisogno 2026 tempo indeterminato	€	1.299.798,85
Spesa totale del Fabbisogno 2026 tempo determinato + deroghe tempo determinato	€	802.435,10
TOTALE SPESA	€	2.102.233,95
IRAP	€	178.689,89
Totale Spesa potenziale per fabbisogni al 31/12/2026	€	2.280.923,84
Tempo indeterminato potenzialmente in deroga al 557/2006	-€	1.299.798,85
Tempo determinato in deroga al D.M. 17/03/2020 e 557/2006	-€	542.731,72

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - ALTRI IMPORTI		
Area Contrattuale		Spesa - Emolumenti
Fondo Dirigenti		€ 397.920,29
Fondo Dipendenti		€ 2.534.220,72
EQ a bilancio		€ 155.000,00
Fondo Straordinario		€ 155.300,00
Altri importi		
TOTALI		€ 3.242.441,01

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - Verifica rispetto del limite - su spesa di personale -Fabbisogno -

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO				€ 1.299.798,85
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO ESCLUDENDO EX ART 110				€ 197.908,28
PNRR - AGENZIA DI COESIONE				€ 542.731,72
ALTRI IMPORTI (Fondi di personale e straordinario)				€ 3.242.441,01
TOTALE GENERALE				€ 5.282.879,86

COMPONENTI ESCLUSE

- componenti escluse art. 1 commi 557 ss. L. 296/2006 (Art. 7 D.M. 17/03/2020)

MAGGIORE SPESA PER ASSUNZIONI DERIVANTE DALL'ART. 4 (art. 7 D.M. 17/03/2020)

PNRR E AGENZIA DI COESIONE e art 110 co.1

€ 1.299.798,85

€ 542.731,72

TOTALE SOGGETTO AL LIMITE (A) € 3.440.349,29

SPESA DI PERSONALE 2011-2013 (B) € 9.914.747,50

VERIFICA RISPETTO LIMITE rispetto alla spesa del personale e al relativo trattamento accessorio al lordo (alcune componenti del trattamento accessorio vanno escluse come gli arretrati contrattuali e gli incentivi di funzioni tecniche)

OK

PROGRAMMA STRATEGICO

Assunzioni obbligatorie L.68/99

Profilo	unità	Tipologie di procedure
Operatori Esperti	1	collocamento mirato
Operatori (affossatori)	2	collocamento mirato

totale 3

Mobilità volontaria

Profilo	Unità	Tipologie di procedure
Funzionari ed elevate qualificazioni (amm.vo/contabile-vigilanza-educatore)	3	Mobilità obbligatoria/ Mobilità Volontaria/Graduatoria altri Enti se volontaria "deserta"
Istruttori (tecnici)	2	Mobilità obbligatoria/ Mobilità Volontaria/Graduatoria altri Enti se volontaria "deserta"
Operatori Esperti (amm.vi/cont)	0	Mobilità obbligatoria/ Mobilità Volontaria/Graduatoria Ente/Graduatoria altri Enti se volontaria "deserta"

totale 5

Programmazione su cessazioni 2025

Profilo	unità	Tipologie di procedura
Funzionari ed elevate qualificazioni (1 specialistico (stabilizzazione) + 1 Funzionario tecnico agronomo + 1 funzionari educatore	3	Mobilità obbligatoria/ Procedura di stabilizzazione/Graduatoria altri enti/Procedura concorsuale
<u>Istruttori</u> (5 agenti Polizia locale + 1 amm.vi/contabili)	6	Mobilità obbligatoria/Graduatoria Ente/Graduatoria altri enti/procedura concorsuale (Agenti)
<u>Operatori Esperti</u> amministrativi/contabili	5	Mobilità obbligatoria/Graduatoria Ente/Graduatoria altri enti
Operatori	1	Collocamento mirato

totale 15

Programmazione su potenziali cessati in corso d'anno 2026		
Profilo	Unità	Tipologie di procedure
<u>Funzionari ed elevate qualificazioni</u> / tecnico	1	Mobilità obbligatoria/Graduatoria altri enti
<u>Istruttori</u> di polizia locale + 4 amm.vi/contabili 2 agenti	7	Mobilità obbligatoria/Graduatoria Ente/Graduatoria altri enti
<u>Operatori Esperti</u> amministrativi/contabili	4	Mobilità obbligatoria/Graduatoria Ente/Graduatoria altri enti
<u>Operatori (operai)</u>	2	Mobilità obbligatoria/ Collocamento mirato
totale		14

Procedura di Stabilizzazione		
Profilo	Unità	Tipologie di procedure
Istruttori (amm.vo/contabile)	1	Avviso di interpello
Procedure verticali - rispetto 50% esterno		
<u>da ex B a ex C</u>	1	Amm.vo contabile
<u>da ex C a ex D</u>	2	Amm.vo contabile/ tecnico
-	3	
Agenzia CAPCOE - tempo indeterminato		
Funzionari ed elevate qualificazioni	1	figura specialistica
-		
-		
Trasformazione part-time a tempo pieno dal 50% al 100% - Profilo	1	Istruttori - Tecnico -

TOTALE TEMPO INDETERMINATO 43

Tempo Determinato		
<u>Incarico 110</u>	1	Dirigenziale
ex art. 90	3	collaboratori - informazioni di stampa -grafico
Agenti di polizia locale part-time 50% per sei mesi	8	stagionali
Incarico art. 7 comma 6 D.lgs 165/2001	2	funzionari tecnici
PNRR	1	Funzionario amm.vo/contabile
Contributo Regionale ZES	2	Funzionari tecnici - figure specialistiche

TOTALE TEMPO DETERMINATO 17

Tempo Determinato		
Manifestazione di interesse ATS	Delibera N. 44 del 08/04/2025	
Funzionari ed elevate qualificazioni 3 amministrativi - 3 contabili - 2 psicologi - 3 educatori/pedagogisti	11	Nota del Settore II - Socialità del 30/03/2026 prot. 28772 - Previsione assunzioni anno 2026

Totale programmazione tempo determinato	28
--	-----------

TEMPO INDETERMINATO 2027-2028

DUP 2026-2028 anno 2027		€	184.274,16
Mobilità volontaria almeno 15% delle capacità assunzionali		€	27.641,12
Funzionari ed elevate qualificazioni		€	-
Istruttori	1	€	25.066,98
Operatori Esperti		€	-
Operatori		€	-
Totale Mobilità volontaria		€	25.066,98
		€	25.066,98
	oneri	€	6.687,87
		€	31.754,85
Residuo - Spesa su cessazioni		€	152.519,31
Funzionari ed elevate qualificazioni	1	€	27.206,95
Istruttori	1	€	25.066,98
Operatori Esperti	2	€	44.597,00
Operatori	1	€	21.399,16
	5	€	118.270,09
	oneri	€	31.554,46
	totale	€	149.824,55

DUP 2026-2028 anno 2028		€	182.746,21
Mobilità volontaria almeno 15% delle capacità assunzionali		€	27.411,93
Funzionari ed elevate qualificazioni	1	€	27.206,95
Istruttori		€	-
Operatori Esperti		€	-
Operatori		€	-
Totale Mobilità volontaria		€	27.206,95
		€	27.206,95
	oneri	€	7.258,81

		€	34.465,77
Residuo - Spesa su cessazioni		€	148.280,44
Funzionari ed elevate qualificazioni		€	-
Istruttori	2	€	50.133,96
Operatori Esperti	2	€	44.597,00
Operatori	1	€	21.399,16
	5	€	116.130,12
	oneri	€	30.983,51
	totale	€	147.113,63

Tempo determinato 2027-2028

SPESA DOTAZIONE ORGANICA - DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO con oneri senza IRAP			
TIPOLOGIA	Unità	Limite 2009 Spesa Anno 2009	Spesa Anno 2027-2028
Rapporti a tempo determinato ex art. 90 TUEL (3 di cui 1 al 50% e 2 100%)	3		€ 73.280,42
Contratti di collaborazione coord. e continuativa		€ 527.459,40	€ -
Agenti di polizia locale stagionali 8 per sei mesi al 50%	8		€ 57.280,45
Dirigente a tempo determinato 110 Tuel 267/2000 e ss.mm.ii.	1		
Personale in comando		€ -	€ -
incarico art. 7 comma 6 d.lgs 165/2001 2 funzionari D	2		
altra tipologia a tempo determinato			
TOTALE	14	€ 527.459,40	€ 130.560,87

IN DEROGA

MANIFESTAZIONE DI INTERESSE (Delibera del 08/04/2025) Funzionari ed elevate qualificazioni 3 amministrativi - 3 contabili - 2 psicologi - 3 educatori/ pedagogisti nota Socialità del 30/03/2026	€	379.123,44
---	---	------------

Il piano strategico dei Fabbisogni del personale anni 2027-2028 sarà basato su eventuali cessazioni e programmazione di piani e obiettivi strategici e operativi dell'Ente nell'anno di competenza 2027 sul Piano triennale 2027-2029