



COMUNE DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani

Piano integrato di attività ed organizzazione 2026/2028

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Sommario

Premessa	4
La programmazione assunzionale nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	6
Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001.....	8
Le linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Amministrazioni	9
pubbliche	9
Il quadro dei vincoli assunzionali	10
Lo stato di attuazione del PTFP 2025/2027: annualità 2025	10
Struttura dell'Ente.....	11
Consistenza del personale al 01 gennaio 2026 suddiviso per inquadramento professionale e tipologia di contratto.	11
Dotazione organica numerica del personale al 31/12/2028, alla luce della programmazione assunzionale 2026	11
: 2028, suddiviso per inquadramento professionale.	11
Verifica equilibrio di genere ex art. 6 DPR n.487/1994 come modificato dal DPR n. 82/2023 sulla base della dotazione organica al 31/12/2025.....	12
Situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale.....	12
Capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	12

<u>I limiti alla spesa di personale introdotti dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019</u>	<u>13</u>
<u>Il DPCM 17.03.2020 e la Circolare attuativa del Dipartimento della Funzione pubblica in data 13.05.2020</u>	<u>14</u>
<u>Il valore finanziario della dotazione organica</u>	<u>16</u>
<u>La riduzione delle spese di personale rispetto al triennio 2011/2013: i commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge n. 296/2006</u>	<u>17</u>
<u>Le assunzioni del personale a tempo determinato</u>	<u>21</u>
<u>Verifica limite lavoro flessibile, ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i.</u>	<u>25</u>
<u>Verifica limite numerico lavoro flessibile, ex art. 51, comma 3, CCNL 2022/2024</u>	<u>26</u>
<u>Programmazione delle cessazioni dal servizio personale a tempo indeterminato</u>	<u>26</u>
<u>Interventi a favore delle categorie protette</u>	<u>27</u>
<u>Programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato anni 2026-2027-2028</u>	<u>28</u>
<u>Strategie di copertura del fabbisogno.....</u>	<u>31</u>
<u>Strategie di formazione del personale</u>	<u>35</u>

C_A883 - - 1 - 2026-07-02 - 0049888

Premessa

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

Il processo di Riforma del mercato del lavoro, prevista nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza “Italia Domani”, ha promosso la riprogettazione del sistema dei profili professionali in un modello articolato su conoscenze, competenze e capacità caratteristiche della posizione da ricoprire. Il percorso di riforma annovera, tra i risultati conseguiti¹:

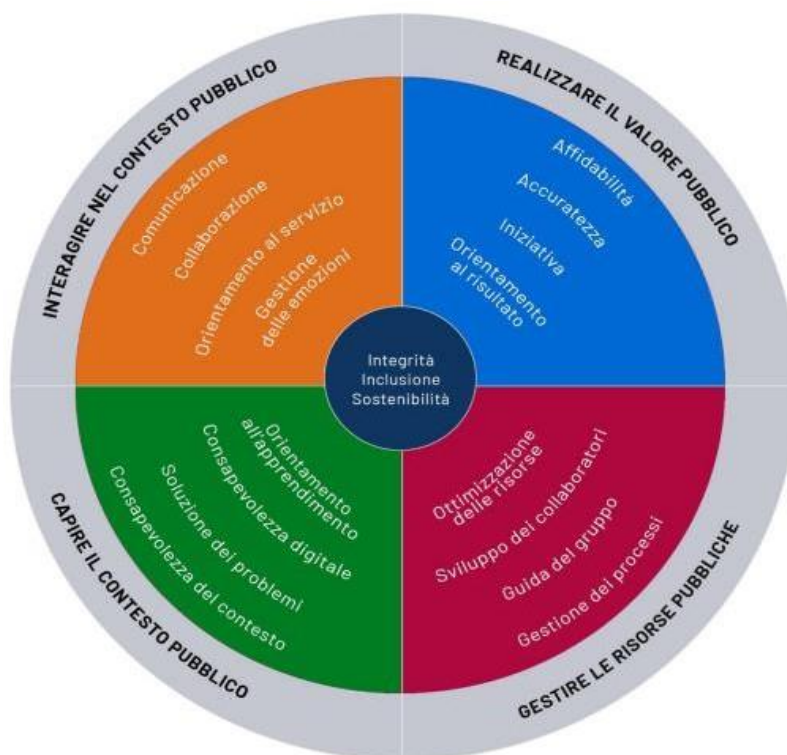
- l'attualizzazione dell'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001 relativamente alle linee di indirizzo per la definizione dei nuovi profili professionali, con il riferimento alle competenze come elemento centrale di costruzione dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni;
- la previsione di aree di sviluppo ulteriori per il personale in possesso di elevata qualificazione, al fine di attrarre professionalità specialistiche dal mercato del lavoro e di offrire opportunità di carriera alle figure interne maggiormente qualificate;
- la necessità di accertare il possesso di alcune competenze trasversali nella verifica dei requisiti per l'accesso alle carriere, inclusa quella dirigenziale;
- l'adozione delle “Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche” (decreto del Ministro della PA del 22 luglio 2022);
- l'adozione delle “Linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica”, elaborate dalla Scuola nazionale dell'Amministrazione (SNA), adottate con decreto del Ministro della PA del 28 settembre 2022;
- la sottoscrizione di contratti collettivi per il triennio 2019-2021 nei comparti funzioni centrali, funzioni locali e sanità che introducono la riforma del sistema di classificazione del personale, in coerenza con le norme riformate.

Con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato il 28 giugno 2023, è stato definito il modello di *“Framework delle competenze trasversali del personale non dirigenziale delle Pubbliche Amministrazioni”*, raffigurato di seguito,² focalizzato sulle competenze trasversali o *soft skills*, mentre la definizione delle competenze tecnico- specialistiche è rimessa all'autonomia organizzativa dei singoli enti, in funzione delle loro caratteristiche e profilo istituzionale.

Le **16 Competenze trasversali** sono articolate in **4 Aree** - “Capire il contesto pubblico”, “Interagire nel contesto pubblico”, “Realizzare il valore pubblico”, “Gestire le risorse pubbliche” - e da **3 Valori**, trasversali a tutte le competenze: **Integrità, Inclusione, Sostenibilità**, principi ideali dell'azione individuale e collettiva.

¹ Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato in data 28 giugno 2023, paragrafo 1. INTRODUZIONE: CONTESTO E OBIETTIVI, pag.2

² Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato in data 28 giugno 2023, paragrafo 3. IL FRAMEWORK DELLE COMPETENZE TRASVERSALI DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DELLA PA ITALIANA, Fonte: elaborazione SNA 2023, pag.8



Nel citato D.M. 28 giugno 2023 si chiarisce che *“I requisiti di ruolo non possono, infatti, più limitarsi all’insieme delle conoscenze e delle competenze tecnico-specialistiche necessarie per svolgere specifici compiti lavorativi (il “cosa” deve essere fatto), al contrario devono considerare anche le dimensioni comportamentali di carattere trasversale, riferite cioè al “come” svolgere il lavoro in modo efficace. In questo modo possono essere correttamente esplicitate le attese organizzative relative alle modalità attraverso cui interpretare il ruolo organizzativo che si ricopre, ad esempio rispetto a come approcciarsi e gestire i problemi lavorativi, a come agire in modo efficace e coerente con il contesto organizzativo e a come gestire le relazioni interpersonali etc.”* delineando le finalità di utilizzo rispetto ai processi legati alla selezione e allo sviluppo del personale, secondo l’approccio *competence-based* alla gestione delle risorse umane:

Programmazione dei fabbisogni	La revisione dell’articolo 6-ter del d. lgs. n. 165/2001, a seguito del decreto-legge n. 36/2022, ha rafforzato la connessione, già presente in alcuni passaggi del Testo unico sul pubblico impiego, tra fabbisogni di personale e competenze, prevedendo che le linee guida che devono orientare le PA nella programmazione dei fabbisogni di personale devono avere riguardo <u>“all’insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere”</u>. [...] Mappare i processi di lavoro, individuare le famiglie professionali e descrivere le posizioni di lavoro in termini di “ruolo” e del portafoglio di competenze necessario a interpretarlo nella maniera più efficace, nel rispetto della cornice della contrattazione collettiva, costituiscono i passi necessari per attivare la leva strategica di sviluppo degli individui e delle organizzazioni. <u>In tale processo, enucleare le competenze trasversali caratterizzanti di ciascun ruolo ricorrendo a un framework comune contribuisce a rinforzare la padronanza del nuovo modello di gestione delle risorse umane proposto e rende immediatamente intellegibili alcune dimensioni dell’agire nel contesto pubblico ritenute necessarie per offrire servizi adeguati a cittadini e imprese.</u>
---	--

Formazione	L'individuazione delle competenze comportamentali a partire dal Framework delle competenze trasversali del personale non dirigenziali <u>consente alle amministrazioni di accrescere il livello di adeguatezza del proprio personale su un duplice versante: nel rafforzamento del personale già in servizio e nel processo di acquisizione di nuovo personale</u> (v. infra Reclutamento e sviluppi di Il Ministro per la pubblica amministrazione carriera). [...]
Reclutamento e sviluppi di carriera	Nell'ambito del processo di programmazione dei fabbisogni, l'amministrazione individua anche i canali di reclutamento, che si distinguono sostanzialmente in due fattispecie: • il ricorso al mercato del lavoro (concorsi e mobilità da altre amministrazioni) • la valorizzazione delle risorse interne (progressioni di carriera). La decisione del canale di reclutamento risponde a diverse necessità: i limiti finanziari alle assunzioni, la reperibilità delle competenze richieste, le politiche rivolte al personale in servizio, la valutazione costi/benefici delle diverse procedure. Il Framework delle competenze trasversali si rivela di supporto in entrambe queste procedure: <u>esso permette, infatti, in entrambi i casi, di integrare le competenze trasversali nelle caratteristiche professionali del profilo richiesto, che potranno poi essere valutate nel processo di selezione</u>. È pertanto necessario che nei bandi per il reclutamento del personale siano specificate, come previsto dal decreto-legge nr. 36 del 2022, oltre alle conoscenze anche le competenze trasversali, definite in maniera coerente con la natura dell'impiego per il profilo richiesto. [...]

Il *“Framework delle competenze trasversali del personale non dirigenziale delle Pubbliche Amministrazioni”* si inserisce quale ulteriore strumento di gestione strategica delle risorse umane anche rispetto alle precedenti *“Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”*, approvate con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 22 luglio 2022, e alle *“Linee guida per l'accesso alla dirigenza”* per quanto previsto dall'articolo 3, comma 6, del D.L. 80/2021, come modificato dal D.L. 36/2022, adottate con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato in data 28 settembre 2022, tese a declinare in indicazioni operative i principi fondamentali dettati in materia dall'art. 28, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, che prevede: *“Nelle procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza in aggiunta all'accertamento delle conoscenze delle materie disciplinate dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti”*.

In tale contesto, nell'ottica di una gestione dinamica del capitale umano dell'Ente e al fine di garantire l'ottimale erogazione dei servizi, la definizione, il monitoraggio e l'aggiornamento del fabbisogno di personale rappresentano uno strumento strategico che consente di soddisfare sia le nuove esigenze di sostituzione del personale che la revisione delle originarie previsioni di reclutamento, anche in ordine ai profili professionali di interesse, garantendo un costante allineamento della programmazione a rinnovate e contingenti necessità di competenze tecnico-specialistiche e trasversali, funzionali all'organizzazione del lavoro e all'efficienza dell'azione amministrativa.

La programmazione assunzionale nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

La programmazione assunzionale è lo strumento che coniuga organicamente esigenze di funzionalità dei servizi, obiettivi programmatici e gestionali e professionalità necessarie.

Le strategie di gestione del capitale umano sono concretizzate già a partire dalle scelte di reclutamento e perfezionate con strumenti di valorizzazione e accrescimento del percorso professionale interno.

Nello stesso contesto si inseriscono i contenuti del CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, in relazione al nuovo sistema di classificazione professionale, e le *“Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”* che si configurano quali strumenti del processo di rinnovamento dei sistemi di amministrazione delle risorse umane:

[...] Si rende, dunque, necessario adottare, con la necessaria gradualità, un cambio di paradigma, coniugando la programmazione dei fabbisogni di personale con un modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all’assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l’evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio, elementi centrali – questi – anche nel disegnare carriere dinamiche per i più meritevoli e accrescere l’attrattività del lavoro pubblico, in una logica di employer branding.

Una gestione per competenze mira a promuovere l’integrazione orizzontale di tutte le leve dello human resources management (programmazione strategica dei fabbisogni, attività di employer branding, procedure di reclutamento e selezione, sistemi di misurazione e valutazione, piani di formazione, percorsi di carriera) e l’allineamento verticale delle stesse con la strategia generale dell’amministrazione, grazie all’evoluzione del ruolo delle politiche di gestione del personale da adempimento di pratiche amministrative relative al rapporto di lavoro dei dipendenti a leva strategica di sviluppo degli individui e delle organizzazioni pubbliche.

In linea con le traiettorie di cambiamento intraprese presso il settore pubblico dei paesi OCSE e con le indicazioni fornite dalla Commissione Europea, la trasformazione della PA in un insieme di organizzazioni basate sulle competenze (i.e. competency-based organizations) si traduce nella necessità di innovare i tradizionali sistemi di amministrazione del personale verso strategie di gestione del pubblico impiego basate sulle competenze (i.e. competency-based human resource management), con l’obiettivo di identificare i mestieri e le competenze di cui le persone hanno bisogno per svolgerli in tutte le aree della realtà organizzativa, costruire un framework ed utilizzarlo come base per i processi di reclutamento, selezione, valutazione, premialità, formazione e sviluppo professionale”.

Nella direttiva sulla *“Formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni”* del 13 dicembre 2001, il Dipartimento della Funzione Pubblica evidenziava già l’importanza del *“metodo delle competenze”* nella gestione delle risorse umane *“come un cambiamento di paradigma e di prassi gestionale delle risorse umane in linea con la nuova centralità acquisita nelle organizzazioni dagli attori e dalle loro logiche d’azione”* (Consoli e Benadusi, 1999)³.

Cosa intendiamo per competenza?⁴

- *L’insieme strutturato di conoscenze, capacità e atteggiamenti necessari per svolgere un compito (Pellerey, 1983)*

- *L’elemento portante di un’azione che si qualifica per la sua coerenza rispetto alle situazioni e per la sua efficacia rispetto alle questioni da affrontare (Meghnagi, 1992)*

³ Modelli di rappresentazione delle professioni e relative competenze: ipotesi di lavoro per la PA, Rapporto Finale, paragrafo 1.2 L’approccio per competenze - Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della Funzione Pubblica e Aran, Pierluigi Mastrogioiuseppe, Saverio Lovergine, Novembre 2017, pagine 14-18,

⁴ Insegnamento Gestione delle risorse umane A.A. 2019/2020, I SEMESTRE, Marzia Ventura, Università degli Studi di Catanzaro "Magna Graecia", https://diges.unicz.it/web/wp-content/uploads/2019/07/Slides_2.pdf

- Nella competenza professionale, insieme ad un sapere cosa (il contenuto del compito), è presente un sapere come (la strategia di fronteggiamento del compito), che ha la proprietà di essere trasferibile su compiti diversi (ISFOL-Méta, 1997).

Molteplici sono i contributi sul tema:

“In un contesto in cui assumono un peso sempre più determinante le risorse immateriali legate al capitale umano, e, quindi, le conoscenze degli individui e la loro capacità di applicarle per portare a termine con successo i propri compiti e raggiungere i propri obiettivi, in modo coerente con gli obiettivi strategici dell’organizzazione, risulta inevitabile dedicare una parte sempre più consistente delle attività di management delle risorse umane alla gestione del patrimonio delle competenze degli individui.

Seguendo questa logica, se la performance dell’organizzazione è sempre più riconducibile al suo patrimonio di conoscenze e capacità, la gestione delle competenze diventa una leva fondamentale di intervento organizzativo.

Lo studio e l’esplicitazione delle competenze legate alle performance eccellenti, consentono di fondare, in modo solido e al contempo innovativo, le politiche di gestione dell’intero ciclo di vita delle risorse umane. In particolare, i sistemi di gestione delle risorse umane competency-based sono significativamente legati alla teoria dell’organizzazione basata sulla conoscenza: tali approcci possono essere interpretati come processi di generazione, condivisione e diffusione della conoscenza organizzativa⁵”.

Con decreto 20.10.2025 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha approvato le “Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)” e i relativi Manuali operativi “Ministeri e altre pubbliche amministrazioni centrali”, “Regioni”, “Province” “Città metropolitane e Comuni”.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: l’art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001

Il D. Lgs. n. 75/2017 ha innovato la disciplina degli strumenti per la programmazione assunzionale delle Amministrazioni pubbliche attraverso le modifiche apportate, in particolare, all’art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001. I nuovi principi hanno delineato la definizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP):

- allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
- curando l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità ricomprese tra le assunzioni obbligatorie dei soggetti (c.d. “categorie protette”) di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68 (art. 35, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001).

⁵ L’analisi delle competenze trasversali per la rilevazione dei fabbisogni formativi del personale EP Progetto a cura della Direzione per la Gestione e lo Sviluppo delle Risorse Umane – Università degli studi di Cagliari, Francesca Chiara, Maddalena Soro, Settembre 2007.

Il PTFP rappresenta lo strumento di programmazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

In sede di definizione del Piano è specificata la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo sopra citate, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima. La copertura dei posti vacanti avviene, in ogni caso, nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Amministrazioni pubbliche

Con Decreto in data 8 maggio 2018, il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, pubblicate in Gazzetta Ufficiale il 27 luglio 2018.

Le *Linee di indirizzo* sono definite per orientare le Amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, a seguito delle novità introdotte dal D. Lgs. n. 75/2017, con finalità di mutamento delle logiche e delle metodologie che le Amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

I principi cardine proposti nelle *Linee di indirizzo* possono essere richiamati anche nell'attualità della disciplina del PIAO quali strumenti per la funzionale e coerente definizione delle azioni assunzionali.

Il piano triennale dei fabbisogni, secondo le stesse *Linee di indirizzo*, deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

In tale prospettiva, le *Linee di Indirizzo* richiamano la necessità di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

La programmazione assunzionale tiene conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il PTFP indica le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio, nonché ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli articoli 7 e 36 del D. Lgs. 165/2001, nonché delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e dall'art. 14 del D.L. 66/2014 rimarcando sempre la necessità di rispettare i vincoli di finanza pubblica previsti di cui occorre dare ogni evidenza possibile.

Rispetto ai processi di mobilità, le *Linee di Indirizzo* chiariscono che occorre fare riferimento tanto alla mobilità interna all'amministrazione, quanto a quella esterna. Lo strumento della mobilità interna non va sottovalutato laddove le amministrazioni possono, nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale in materia, definire piani di razionalizzazione della distribuzione e

allocazione della forza lavoro in relazione agli obiettivi di performance organizzativa.

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la “dotazione” di spesa potenziale derivante dall’ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti, secondo la nuova visione, introdotta dal D. Lgs. 75/2017.

Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. La copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e dei relativi stanziamenti di bilancio.

Il quadro dei vincoli assunzionali

La vigente normativa prevede che non possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, le Amministrazioni che:

- 1) non hanno conseguito un risultato di competenza non negativo come risultante dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione (art. 1 comma 821 Lg. 30/12/2018 nr. 145);
- 2) non hanno ridotto le spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 3) non hanno effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.);
- 4) non hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 5) non hanno adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
- 6) non hanno rispettato gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito (art. 9 comma 3 bis D.L. 29/11/2008 nr. 185);
- 7) non hanno rispettato gli obblighi previsti per l’approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato (art. 9, comma 1 quinquies D.L 113/2016 come modificato dall’art. 1, comma 904 Lg. 145/2018).

Lo stato di attuazione del PTFP 2025/2027: annualità 2025

Il Comune di Bisceglie ha approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2025/2027 con deliberazione di Giunta comunale n.98 del 22.04.2025 evidenziando le politiche assunzionali programmate, in specie, per l’annualità 2025.

Alla data di predisposizione del presente documento la programmazione assunzionale 2025, a tempo indeterminato, è stata completata ad eccezione della copertura di n. 1 posto di Area Funzionari ed Elevata Qualificazione con Profilo Professionale di Funzionario Contabile che viene riprogrammata per l’anno 2026, oltre a talune figure da reclutarsi con risorse etero finanziate, che pure vengono riprogrammate nell’annualità 2026.

Struttura dell'Ente**Consistenza del personale al 01 gennaio 2026 suddiviso per inquadramento professionale e tipologia di contratto.**

La consistenza al 01.01.2026 del personale in servizio è di seguito rappresentata:

Personale a tempo indeterminato	
AREA DI INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	Posti Occupati allo 01/01/2026
DIRIGENZA	3
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE *	54
AREA DEGLI ISTRUTTORI**	70
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	18
AREA DEGLI OPERATORI	8
Totale complessivo	153

* Compreso 1 posto di Funzionario di Vigilanza in aspettativa per incarico dirigenziale ex 19, 6° comma, D.Lgs.165/2001.

** Compreso 1 posto di Istruttore Amministrativo in aspettativa ex art.23-bis, D.lgs. 165/2001.

Personale a tempo determinato (non compreso personale ex art.90)	
DIRIGENZA (Art.110,1°comma, D.Lgs. n. 267/2000)	3
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE*	5
Totale complessivo	8

* Trattasi di personale a tempo determinato con spesa eterofinanziata da Progetto PON

Personale a tempo determinato (Art.90, D.Lgs. n.267/2000) al 01.01.2026	
Area dei Funzionari e delle EQ	2
Area dei Funzionari e delle EQ (Part-time 50%)	1
Area degli Istruttori	1
Totale complessivo	4

Dotazione organica numerica del personale al 31/12/2028, alla luce della programmazione assunzionale 2026 - 2028, suddiviso per inquadramento professionale.

AREA DI INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	Posti Occupati allo 01/01/2026	Cessazioni 2026	Cessazioni 2027	Cessazioni 2028	Assunzioni 2026	Assunzioni 2027	Assunzioni 2028	Dotazione organica all'esito della programmazione assunzionale 2026 - 2028
DIRIGENZA	6	1	2		1	2		6
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	54	2		3	7		1	57
AREA DEGLI ISTRUTTORI	70	3			9	5	2	83

C_A883 - - 1 - 2026-07-02 - 0049888

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	18	2	1	2	2			15
AREA DEGLI OPERATORI	8	2	1	1	2			6
TOTALI	156	10	4	6	21	7	3	167
Al 01/01/2026 n. 1 Dirigente Tecnico ex 110 c.1 TUEL - Ripartizione Ambiente - SUAP - SUA - Trasporti e Mobilità Sostenibile - PNRR, n. 1 Dirigente Polizia Locale ex 110 c.1 TUEL - n. 1 Dirigente Amministrativo ex 110 c.1 TUEL - Ripartizione Socio Educativo - Sport - Servizi Educativi e Turismo - N.3 Dirigenti a tempo indeterminato.								
L'Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione comprende n.1 posto vacante e non programmabile di Funzionario in aspettativa non retribuita per incarico dirigenziale a tempo determinato ex art.110, 1° comma, D. Lgs. n. 267/2000 - L'Area degli Istruttori comprende n.1 posto vacante e non programmabile di Istruttore Amministrativo in aspettativa non retribuita per incarico di Funzionario a tempo determinato								

Verifica equilibrio di genere ex art. 6 DPR n.487/1994 come modificato dal DPR n. 82/2023 sulla base della dotazione organica al 31/12/2025

Genere Maschile al 31/12/2025	Genere femminile al 31/12/2025	Differenza Percentuale tra i due generi
n. unità 5	n. unità 1	66,66% = Differenziale della percentuale tra i due generi a sfavore di quello femminile. In caso di indizione di concorsi pubblici ricorre la fattispecie ex art. 6 DPR 487/1994 come modificato dal DPR 82/2023 per il genere femminile.
n. unità 25	n. unità 22	6,38% = Differenziale della percentuale tra i due generi a sfavore di quello femminile. Situazione di equilibrio - rispettato differenziale non superiore al 30%
n. unità 37	n. unità 37	0,00% = Situazione di equilibrio - rispettato differenziale non superiore al 30%
n. 14 unità	n. 5 unità	47,36% = Differenziale della percentuale tra i due generi a sfavore di quello femminile. In caso di assunzioni ricorre la fattispecie ex art. 6 DPR 487/1994 come modificato dal DPR 82/2023 per il genere femminile.
n. 4 unità	n. 6 unità	20% = Differenziale della percentuale tra i due generi a favore di quello femminile. In caso di assunzioni non ricorre la fattispecie ex art. 6 DPR 487/1994 come modificato dal DPR 82/2023 per il genere femminile.

Situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale

Dalla ricognizione annuale non si rilevano eccedenze del personale o situazioni di soprannumero, come da dichiarazioni acquisite dai Dirigenti competenti, agli atti d’ufficio (art. 33 comm. 1 e 6, D. Lgs. 165/2001, Circ. Dip.to Funzione pubblica 28 aprile 2014 n. 4).

Capacità assunzionale dell’amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

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

1. nuovo regime assunzionale di “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale, introdotto dall’art. 33 del D.L. n. 34/2019

convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 e successivi DPCM 17.03.2020 e Circolare attuativa del 13.05.2020;

2. valore finanziario della dotazione organica quale limite potenziale massimo di spesa (art. 6, comma 3, del D. Lgs n. 165/2001 e Linee di Indirizzo in data 08.05.2018);

3. contenimento delle spese di personale in valore assoluto con riferimento al valore medio registrato nel triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 della Legge 296/2006);

4. contenimento delle spese per lavoro flessibile nei limiti della spesa sostenuta nell'anno 2009 (art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122).

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

I limiti alla spesa di personale, secondo il nuovo regime assunzionale definito con l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 prevedono la possibilità di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione



per una SPESA COMPLESSIVA MASSIMA

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

=< (non superiore) al "VALORE SOGLIA"

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

Sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, allo stato, relativo all'annualità 2025, i predetti dati fanno riferimento alla media delle entrate 2023/2025, al netto del Fondo Crediti di Dubbia esigibilità (FCDE), rapportata alle spese complessive di personale del 2025

$$\frac{\text{Spesa personale 2025}}{\text{Entrate 2023/2025-FCDE 2025}} = \% \text{ da raffrontare al "valore soglia" definito con Decreto}$$

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

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

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

entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE).

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

Dal quadro normativo tratteggiato emerge che, per le procedure effettuate dal 20 aprile 2020, i Comuni virtuosi, che possono incrementare le assunzioni, devono comunque mantenere la spesa del personale entro i valori soglia previsti e non possono, pertanto, utilizzare il turnover per l'anno in corso, ovvero procedere alla copertura al cento per cento delle cessazioni di personale, a prescindere da tali valori soglia e dalle percentuali assunzionali stabilite dal decreto- legge n. 34 del 2019 e dalla normativa di attuazione contenuta nel decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica".

- con deliberazione n. 74/2020/PAR, nel precisare, altresì, che: "Nel sistema delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, tuttavia, la c.d. neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali, essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, misurata attraverso i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale (senza alcuna distinzione tra le diverse modalità di assunzione, concorso o mobilità), al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione".

II DPCM 17.03.2020 e la Circolare attuativa del Dipartimento della Funzione pubblica in data 13.05.2020

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

A decorrere dal 20 aprile 2020, le possibilità assunzionali a tempo indeterminato dei Comuni sono determinate con riferimento a parametri collegati ai "valori soglia" della spesa complessiva di personale, differenziati per fascia demografica, e calcolati in termini rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Sono individuate, altresì, le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia.

Per la determinazione delle poste utili al raffronto dei dati con il "valore soglia", il DPCM fornisce le seguenti definizioni:

- *spesa del personale*: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- *entrate correnti*: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti

approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

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

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

- a) al di sotto del valore soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 (comma 1 dell'art. 4 – **27,00%** per il Comune di Bisceglie), possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato per ciascuna fascia demografica, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione (art. 4, comma 2, del DPCM);
- b) compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 (comma 1 dell'art. 4 – **27,00%** per il Comune di Bisceglie) e dalla Tabella 3 (comma 1 dell'art. 6 – **31,00%** per il Comune di Bisceglie) non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (art. 6, comma 3 del DPCM);
- c) al di sopra del valore soglia per fascia demografica della Tabella 3 (per il Comune di Bisceglie pari al **31,00%**), adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento (art.6, comma 1 del DPCM).

Per la definizione del limite massimo di spesa di personale sostenibile, anche in caso di virtuosità per effetto di un valore al di sotto della soglia di cui al precedente punto a), i Comuni devono rispettare il valore più basso tra quelli determinati (confronto dati dell'ultimo rendiconto approvato e spesa registrata nell'anno 2018). Le percentuali di incremento annuale di cui alla tabella 2, ex art. 5, comma 1, del DPCM, rispetto alla spesa di personale 2018 e nei limiti del valore soglia, non sono più applicabili per il 2026.

Di seguito la determinazione della “*sostenibilità finanziaria*” della spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2026

ENTRATE CORRENTI	2023	2024	2025
TITOLO 1 - 2 - 3	43.838.777,32 €	45.349.831,29 €	48.205.387,80 €
Valore medio entrate correnti 2023-2025			45.797.998,80 €
FCDE bilancio assestato 2025			2.200.914,56 €
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2023-2025 al netto del FCDE assestato 2025			43.597.084,24 €
SPESA DI PERSONALE 2025 (impegnato Macro 1.01)			7.789.561,79 €
% incidenza spesa di personale 2025			17,87%

I rapporti rilevati dagli ultimi tre Rendiconti approvati registrano un **valore inferiore** alla soglia percentuale per fascia

demografica di riferimento per il Comune di Bisceglie, definito dal DPCM **pari al 27,00%**.

Determinazione massimo teorico di spesa (tabella 1-art. 4 del DPCM 17.03.2020)	2026/2027/2028
Spese di personale Rendiconto 2025	7.789.561,79 €
Media delle entrate correnti 2023/2025 – FCDE bilancio assestato 2025	43.597.084,24 €
Percentuale tabella 1 (Art. 4 DPCM)	27,00%
Spesa di personale massima teorica = limite di spesa destinata alle assunzioni a tempo indeterminato	11.771.212,75 €
Incremento massimo della spesa di personale rispetto al “valore soglia”	3.981.650,96 €

Le disponibilità sopra evidenziate si rinvergono con riferimento al dato della spesa di personale dell’ultimo rendiconto approvato, relativo all’anno 2025. Rispetto al tema assunzionale, la Corte dei Conti, Sezione Regionale Emilia Romagna, con deliberazione n. 55/2020/PAR, identifica “l’ultimo rendiconto della gestione approvato” cui fare riferimento per il calcolo della spesa rispetto “al momento dell’adozione della procedura di reclutamento” precisando che “Desumere il dato relativo alla spesa del personale dall’ultimo rendiconto della gestione approvato” – coincidente nella specie con il rendiconto approvato nel corso del medesimo esercizio in cui è adottata la procedura di assunzione di personale – è in linea con la finalità, propria della nuova normativa, di introdurre un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale nell’ottica di una programmazione maggiormente flessibile della spesa per il personale, rimodulabile anche nel corso del medesimo esercizio in cui l’ente procede all’assunzione”.

Gli attuali stanziamenti del Bilancio 2026/2028 destinati alla spesa di personale (macroaggregato 1.01), per le annualità 2026, 2027 e 2028, comprensivi della spesa destinata alle assunzioni a tempo indeterminato ed al netto delle cessazioni, sono coerenti ed inferiori al limite di spesa previsto dal DPCM 17.03.2020, anche senza tener conto delle componenti escluse dal computo.

Il valore finanziario della dotazione organica

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

La composizione della dotazione organica, data dal personale con contratto a tempo indeterminato, in servizio al 01.01.2026, è delineata come segue con relativa spesa corrispondente:

AREA DI INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	Posti Occupati a tempo indeterminato al 01/01/2026**	Retribuzione	Oneri	IRAP	Totale
DIRIGENZA	3	151.536,75	43.661,62	12.880,62	208.078,99
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE *	54	1.462.563,53	442.409,81	124.317,90	2.029.291,24
AREA DEGLI ISTRUTTORI*	70	1.784.252,12	535.433,30	151.661,43	2.471.346,85
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	18	405.971,61	122.211,84	34.507,59	562.691,04

AREA DEGLI OPERATORI	8	173.523,25	53.094,70	14.749,48	241.367,43
TOTALI	156	3.977.847,26	1.196.811,27	338.117,02	5.512.775,55
Note					
*n. 1 unità di Funzionario e n. 1 unità di Istruttore in aspettativa. ** Tutti considerati a tempo pieno					

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

Le linee guida chiariscono che *"Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D. Lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge"*⁶.

Rispetto al dato di raffronto, la Corte dei Conti, Sezione regionale per Puglia, con deliberazione n. 111/2018/PAR ha chiarito; *"...le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all'art. 2, comma 2.1 prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del D.Lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del D.Lgs 75/2017, affermano che "la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente" ... "A seguito delle novità introdotte dal nuovo art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali. ...". Secondo tale orientamento, "il comma 557-quater ancora quindi la riduzione della spesa del personale ad un parametro temporale fisso e immutabile, individuato nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell'art.3, comma 5-bis, del D.L. n.90/2014, ossia del triennio 2011/2013, caratterizzato da un regime vincolistico-assunzionale e di spesa-più restrittivo" (deliberazione n. 16/SEZAUT/2016/QMIG). Si richiama, infine, l'orientamento espresso dalle sezioni riunite della Corte dei conti per il quale per verificare il limite della spesa di personale è necessario fare riferimento al dato degli impegni (Sezioni riunite, deliberazione n.27/CONTR/2011).*

La riduzione delle spese di personale rispetto al triennio 2011/2013: i commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge n. 296/2006

I commi 557, 557-bis e 557-quater, art. 1, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 fissano principi e vincoli per la riduzione delle spese di personale (al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali), al fine di garantire il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare, nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale *con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013*.

La disciplina legislativa è stata integrata e modificata, nel tempo, in particolare:

- dall'art. 14, comma 7, del D.L. n. 78/2010 («Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica», convertito con modificazioni dalla Legge 30.7.2010, n. 122), che ha inserito nel corpo dell'art. 1 della l. n. 296/2006 i commi 557-bis e 557-ter, concernenti rispettivamente, l'identificazione delle voci integranti la spesa di personale nonché l'individuazione delle conseguenze per la violazione dell'obbligo di riduzione sancito dal comma 557;
- dall'art. 3, del D.L. n. 90/2014 («Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari», convertito con modificazioni dalla Legge 11.8.2014, n. 114):
 - comma 5-bis, che ha introdotto il comma 557-quater, individuando il parametro di riferimento per il contenimento della spesa del personale a partire dal 2014 quale valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della stessa disposizione;
 - comma 5, che ha previsto la possibilità per regioni ed enti locali sottoposti al patto di stabilità interno di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari: i) negli anni 2014 e 2015, al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente; ii) negli anni 2016 e 2017, all'80 per cento; iii) a decorrere dall'anno 2018, al 100 per cento. La stessa disposizione ha mantenuto ferme le disposizioni dell'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della l. n. 296/2006;
 - comma 5-sexies che ha previsto, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, il computo fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Tali disposizioni si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58⁷;
- dall'art. 16 del D.L. 24.6.2016, n. 113 («Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio», convertito con modificazioni dalla Legge 7.8.2016, n. 160), ha abrogato la lett. a) dell'art. 1, comma 557, della l. n. 296/2006, contemplante l'obbligo di riduzione dell'incidenza della spesa in esame rispetto al totale delle spese correnti.

⁷ Il D.L. 27 gennaio 2022, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2022, n. 25, ha disposto con l'art. 13, comma 5-ter la modifica dell'art. 3, comma 5-sexies.

⁸ La Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con deliberazione n. 13/2015/SEAUT/INPR ha elencato le componenti incluse e sottratte dal computo

Progr.	Stanziamenti (da bilancio di previsione)		Previsione 2026	Previsione 2027	Previsione 2028
1	Macroaggregato 01 (compreso il Segretario e compresi gli oneri per il nucleo familiare, i buoni pasto e le spese per equo indennizzo)	+	8.343.056,36	8.520.279,55	8.430.900,81
2	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	831.160,22	831.160,22	831.160,22
3	Irap relativa alle spese di cui al punto 1	+	492.251,91	503.559,29	497.497,49
4	Irap relativa alle spese di cui al punto 2	-	52.032,44	52.032,44	52.032,44
5	Costo complessivo: co.co.co., altre forme di lavoro flessibile (es. interinali), personale in convenzione, LSU, incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1, 2 e 6, del TUEL, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003*	+	747.011,26	660.139,07	397.087,21
6	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni*	+	3.400,00	3.400,00	3.400,00
7	Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente*	+	0	0	0
8	Spese a titolo di indennità sostitutiva per ferie non godute dal personale cessato dal servizio (art. 10, comma 2, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66)*	+			
9	Indennità per mancato preavviso dipendente	+			
10	Spese sostenute 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*	+	0	0	0
11	Spese sostenute per il personale trasferito a società partecipate qualora sia previsto l'obbligo di retrocessione in caso di scioglimento o messa in liquidazione della società*	+	0	0	0
12	Irap relativa alle spese di cui ai punti da 5 a 11	+	48.629,47	43.116,52	25.960,43
13	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-			
14	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa disposizione di legge	-	0	0	0
15	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette	-	117.217,88	117.217,88	117.217,88
16	Spese per formazione del personale	-	21.000,00	21.000,00	21.000,00
17	Rimborsi per missioni	-	4.000,00	4.000,00	4.000,00

18	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	341.648,05	341.648,05	199.150,08
19	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	-	0	0	0
20	Spese per personale trasferito dalle Regioni per l'esercizio di funzioni delegate	-	0	0	0
21	Spese per personale il cui contratto di lavoro a tempo determinato, anche se in forma di collaborazione coordinata e continuativa, sia stato stipulato nel 2005 (solo se l'ente presentava avanzo di bilancio negli ultimi tre esercizi)	-	0	0	0
22	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dello 8 marzo 2007)	-			
23	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-			
24	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura (NB il D.L. 90/2014 ha eliminato gli incentivi alla progettazione per il personale dirigenziale)	-	630.104,81	630.104,81	630.104,81
25	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-			
26	Rimborso danni al dipendente per comportamento illegittimo del Comune	-			
27	Irap relativo alle spese di cui ai punti da 14 a 26 (non 13 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato)	-	72.747,41	72.747,41	63.411,56
28	Quota di competenza del costo del personale in carico ad altri enti*	+	0	0	0
Totale spesa			7.564.438,19	7.660.583,63	7.565.143,09
Media spesa 2011/2013			8.112.412,81	8.112.412,81	8.112.412,81

L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale?

SI

SI

SI

Margine di spesa ancora sostenibile

-547.974,62**-451.829,18****- 675.643,85**

In riferimento al limite di spesa di personale, di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, si precisa che per la programmazione assunzionale per il triennio 2026 -2028, non trova applicazione quanto previsto dall'art. 7, comma 1 del D.M. 17.03.2020 che così dispone: *"La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*. La spesa per il personale dei successivi anni 2027 e 2028 resta al di sotto del predetto limite di spesa di cui al triennio 2011 -2013 considerando le assunzioni e le cessazioni programmate.

Le assunzioni del personale a tempo determinato

Le assunzioni a tempo determinato trovano disciplina:

- *all'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001* che prevede la possibilità per le amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di lavoro a tempo determinato soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 165/2001). Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, (utilizzo graduatorie di altri Enti) ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.
- *all'art. 51 del CCNL 23.02.2026* che stabilisce la possibilità di stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del d. Lgs. n. 165/2001.

Ai sensi della richiamata disciplina contrattuale⁹, le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D. Lgs. n. 81/2015, sono: a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti; b) particolari necessità di enti di nuova istituzione; c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità; d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali; e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali; f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati; g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale; h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

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

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

- le stesse limitazioni alla spesa per il personale a tempo determinato non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009¹⁰;
- gli incarichi ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 sono espressamente esclusi dal vincolo di spesa previsto, per effetto dell'articolo 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016;
- a decorrere dal 2013 gli enti locali possono comunque superare il limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- i limiti di spesa si applicano a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, restando esclusi, i lavori socialmente utili, i lavori di pubblica utilità e i cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti.

Il limite relativo all'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile è dato dalla spesa sostenuta nel 2009 per la medesima tipologia di personale, calcolato in **euro 989.672,00**.

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

Nel rispetto della disciplina richiamata e del limite di spesa 2009 suindicato, sono autorizzate per l'intero triennio 2026/2028 le assunzioni a tempo determinato necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale in relazione alle casistiche di cui all'art. 51 del CCNL 23.02.2026.

Inoltre, si prevede che a seguito della adozione del decreto Direttoriale n. 125 del 23.04.2026 del ministero delle Politiche Sociali e s.m.i., all'Ambito Territoriale Sociale n. 5 di Trani – Bisceglie, sono state assegnate - con decorrenza 31 luglio 2026 - n. 10 unità di personale appartenenti all'Area dei Funzionari ed E.Q., di diversi profili professionali, da assumere a tempo pieno e determinato per la durata di anni 3 con risorse etero finanziate e che a seguito della comunicazione prot. n. 0047282/24.06.2026, a firma del Dirigente dell'Ufficio di Piano, al Comune di Bisceglie saranno assegnate n. 4 unità in posizione di distacco, come di seguito definite:

N° UNITA'	AREA DI INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	DURATA CONTRATTO	RETRIBUZIONE	ONERI	IRAP	TOTALE (ANNUO)	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	AMMINISTRATIVO	3 ANNI	27.914,97 €	8.653,64 €	2.372,77 €	38.941,38 €	FUNZIONARI A T.D. ATS
2	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	CONTABILE	3 ANNI	27.914,97 €	8.653,64 €	2.372,77 €	38.941,38 €	FUNZIONARI A T.D. ATS
3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	PEDAGOGISTA	3 ANNI	27.914,97 €	8.653,64 €	2.372,77 €	38.941,38 €	FUNZIONARI A T.D. ATS
4	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	PSICOLOGO	3 ANNI	27.914,97 €	8.653,64 €	2.372,77 €	38.941,38 €	FUNZIONARI A T.D. ATS

¹⁰ Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Di seguito, si riportano le tabelle dei contratti a tempo determinato in essere all'1.01.2026 e della relativa spesa:

Tabella della spesa di personale per assunzioni a tempo determinato e con contratti in essere al 01.01.2026

AREA DI INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	Posti Occupati allo 01/01/2026	Tempo del lavoro	Retribuzione	Oneri	IRAP	Totale	Norma di riferimento
DIRIGENZA	3	100%	151.536,75	45.256,76	12.880,62	209.674,14	Art.110,1° comma, D.Lgs. 267/2000
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	100%	62.916,75	19.572,78	5.347,92	87.837,45	Art.90 D. Lgs.267/2000
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	50%	15.229,19	4.914,33	1.294,48	21.438,00	Art.90 D. Lgs.267/2000
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	5	100%	137.291,86	45.005,81	11.669,81	193.967,48	Personale a tempo determinato con spesa eterofinanziata con Progetto PON
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	100%	28.298,77	9.198,25	2.405,40	39.902,42	Art.90 D. Lgs.267/2000
TOTALI	12		395.273,31	123.947,94	33.598,23	552.819,48	
Note							
La retribuzione del personale dell'area di staff del Sindaco comprende l'indennità omnicomprensiva di cui all'art.90, 3° comma del D.Lgs. n.267/2000							

Cessazioni dal servizio personale a tempo determinato anno 2026

INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	NUMERO UNITA'	DATA CESSAZIONE	TABELLARE ANNUO	ONERI A CARICO ENTE	IRAP	RISPARMIO A REGIME	RIEARMIO ONERI E IRAP COMPRESI 2026
DIRIGENZA	1	30/06/2026	50.475,98	14.002,04	4.290,46	68.768,48	34.384,24
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	1	22/02/2026	32.458,37	9.744,11	2.758,96	44.961,45	18.133,70
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	1	31/10/2026	27.458,37	8.166,12	2.333,96	37.958,45	6.343,74
TOTALI			110.392,72	31.912,27	9.383,38	151.688,38	58.861,68

Cessazioni dal servizio personale a tempo determinato anno 2027

INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	NUMERO UNITA'	DATA CESSAZIONE	TABELLARE ANNUO	ONERI	IRAP	RISPARMIO A REGIME	RIEARMIO ONERI E IRAP COMPRESI 2027
DIRIGENZA	1	01/01/2027	50.475,98	14.002,04	4.290,46	68.768,48	68.768,48
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	4	18/11/2027	109.833,49	32.664,48	9.335,85	151.833,82	17.887,27
TOTALI			160.309,47	46.666,52	13.626,31	220.602,30	86.655,75

Cessazioni dal servizio personale a tempo determinato anno 2028

INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	NUMERO UNITA'	DATA CESSAZIONE	TABELLARE ANNUO	ONERI	IRAP	RISPARMIO A REGIME	RIEARMIO ONERI E IRAP COMPRESI 2028
DIRIGENZA	1	31/05/2028	50.475,98	15.011,56	4.290,46	69.778,00	40.910,93
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	2	31/05/2028	62.916,75	19.572,78	5.347,92	87.837,45	51.499,22
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	1	31/05/2028	15.229,19	4.914,33	1.294,48	21.438,00	12.569,13
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	31/05/2028	28.298,77	9.198,25	2.405,40	39.902,42	23.394,84
TOTALI			156.920,69	48.696,92	13.338,26	218.955,87	128.374,12

Assunzioni personale a tempo determinato anno 2026

INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	PROFILO PROFESSIONALE	N. UNITA'	DECORRENZA	TABELLARE	ONERI ENTE	IRAP	COSTO ANNUO	COSTO 2026 COMPRENSIVO DI ONERI E IRAP
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	PORTAVOCE SINDACO	1	01/09/2026	32.458,37 €	9.744,11 €	2.758,96 €	44.961,44 €	15.028,21 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	FUNZIONARIO AMMISTRATIVO	1	01/07/2026	27.458,37 €	8.166,12 €	2.333,96 €	37.958,45 €	18.979,23 €

AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO *	1	01/07/2026	13.729,19 €	4.083,06 €	1.166,98 €	18.979,23 €	9.489,61 €
AREA OPERATORI ESPERTI	OPERAI ***	6,5	Varie	146.280,41 €	43.503,80 €	12.433,84 €	202.218,05 €	202.218,05 €
			TOTALI	219.926,34 €	65.497,09 €	18.693,74 €	304.117,16 €	245.715,10 €
Note								
* PART TIME 50% *** SOMMINISTRAZIONE ORE LAVORATIVE – 21 UNITA' A TURNO PER 2/3 MESI - I FUNZIONARI AMMINISTRATIVI RIGUARDANO ASSUNZIONI CON SPESA ETEROFINANZIATA DA PROGETTO PON								

Assunzioni personale a tempo determinato anno 2027

INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	PROFILO PROFESSIONALE	N. UNITA'	DECORRENZA	TABELLARE	ONERI ENTE	IRAP	COSTO ANNUO	COSTO 2026 COMPRENSIVO DI ONERI E IRAP
AREA OPERATORI ESPERTI	OPERAI ***	6,5	Varie	146.280,41 €	43.503,80 €	12.433,84 €	202.218,05 €	202.218,05 €
			TOTALI	146.280,41 €	43.503,80 €	12.433,84 €	202.218,05 €	202.218,05 €
Note								
*** SOMMINISTRAZIONE ORE LAVORATIVE – 21 UNITA' A TURNO PER 2/3 MESI								

Assunzioni personale a tempo determinato anno 2028

INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	PROFILO PROFESSIONALE	N. UNITA'	DECORRENZA	TABELLARE	ONERI ENTE	IRAP	COSTO ANNUO	COSTO 2026 COMPRENSIVO DI ONERI E IRAP
AREA OPERATORI ESPERTI	OPERAI ***	6,5	Varie	146.280,41 €	43.503,80 €	12.433,84 €	202.218,05 €	202.218,05 €
			TOTALI	146.280,41 €	43.503,80 €	12.433,84 €	202.218,05 €	202.218,05 €
Note								
*** SOMMINISTRAZIONE ORE LAVORATIVE – 21 UNITA' A TURNO PER 2/3 MESI								

Verifica limite lavoro flessibile, ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i.

Spesa soggetta al limite di spesa

INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	PROFILO PROFESSIONALE	N. UNITA'	TABELLARE	ONERI ENTE	IRAP	COSTO ANNUO
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	PORTAVOCE SINDACO	1	32.458,37 €	10.325,87 €	2.758,96 €	45.543,20 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	CAPO DI GABINETTO	1	30.458,37 €	9.246,91 €	2.588,96 €	42.294,25 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	SEGRETARIO SINDACO*	0,5	15.229,19 €	4.914,33 €	1.294,48 €	21.438,00 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	COLLABORATORE SEGRETERIA SINDACO	1	28.298,77 €	9.198,25 €	2.405,40 €	39.902,42 €
AREA OPERATORI ESPERTI	OPERAI ***	6,5	146.280,41 €	43.503,80 €	12.433,84 €	202.218,05 €
		TOTALI	252.725,11 €	77.189,16 €	21.481,63 €	351.395,91 €
Note						
* PART TIME 50% *** SOMMINISTRAZIONE ORE LAVORATIVE – 21 UNITA' A TURNO PER 2/3 MESI - E' ESCLUSA DAL LIMITE LA SPESA RELATIVA AI DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO E QUELLA RIVENIENTE DA FINANZIAMENTI PON DEL PIANO DI ZONA TERRITORIALE – LA SPESA RELATIVA AL PERSONALE INCARDINATO NELL'AREA DI STAFF DEL SINDACO COMPRENDE L'INDENNITA' OMICOMPENSIVA EX ART.90, COMMA 3, D.LGS. N. 267/2000						

VOCI	IMPORTO
------	---------

Importo spesa di personale a tempo determinato - Anno 2009	989.672,00 €
Importo spesa di personale a tempo determinato - Anno 2026	351.395,91 €
ESITO	LIMITE RISPETTATO

Verifica limite numerico lavoro flessibile, ex art. 51, comma 3, CCNL 2022/2024

VOCI	N. UNITA'
Personale a tempo indeterminato in servizio al 01.01.2026 - A	148
Di cui Personale a tempo indeterminato part - time - B	4
Rideterminazione personale a tempo indeterminato part - time full time - C	3
Numero di dipendenti a tempo indeterminato da considerare al fine della verifica $D = (A - B + C)$	147
Limite numerico (20% SU D)	29,40
Numero dipendenti a tempo determinato in servizio compreso le assunzioni programmate	21
ESITO	LIMITE RISPETTATO

Programmazione delle cessazioni dal servizio personale a tempo indeterminato

Nelle tabelle sottostanti sono rappresentate le cessazioni di personale stimate per collocamento a riposo, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nel triennio oggetto della presente programmazione, corrispondenti a lavoratori in servizio a tempo indeterminato che raggiungono il limite massimo dell'età anagrafica nell'anno di riferimento. Non si è tenuto conto di eventuali cessazioni relative a dipendenti che raggiunto il diritto alla pensione anticipata potrebbero decidere di dimettersi.

La minor spesa per cessazioni dal servizio 2026, programmate e intervenute a vario titolo alla data del presente documento, è di seguito rappresentata:

INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	NUMERO UNITA'	DATA CESSAZIONE	TABELLARE ANNUO	ONERI A CARICO ENTE	IRAP	RISPARMIO A REGIME	RIEARMIO ONERI E IRAP COMPRESI 2026
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	01/06/2026	22.701,83	6.297,49	1.833,20	30.832,52	18.133,70
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	1	01/02/2026	28.936,56	8.027,00	2.459,61	39.423,17	36.074,90
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	01/12/2026	26.609,65	7.381,52	2.051,95	36.043,12	3.079,02
AREA DEGLI OPERATORI	1	01/05/2026	21.661,84	6.442,23	1.466,01	29.570,08	20.100,29
AREA DEGLI OPERATORI	1	01/10/2026	21.890,38	6.510,20	1.466,01	29.866,59	7.627,50
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	01/07/2026	22.643,99	6.281,44	1.833,20	30.758,63	15.382,82
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	12/04/2026	25.298,77	7.017,88	2.051,95	34.368,60	24.835,16
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	01/08/2026	25.298,77	7.017,88	2.051,95	34.368,60	14.636,69
TOTALI			195.041,79	54.975,64	15.213,88	265.231,30	139.870,08

La minor spesa per cessazioni dal servizio 2027, programmate alla data del presente documento, è di seguito rappresentata:

INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	NUMERO UNITA'	DATA CESSAZIONE	TABELLARE ANNUO	ONERI A CARICO ENTE	IRAP	RISPARMIO A REGIME	RIEARMIO ONERI E IRAP COMPRESI 2027
DIRIGENTE	1	01/01/2027	50.475,98 €	15.011,56 €	4.290,46 €	69.777,99 €	69.777,99 €
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	01/04/2027	22.569,24 €	6.712,09	1.918,39 €	31.199,72 €	23.506,64
AREA DEGLI OPERATORI	1	01/09/2027	18.050,81 €	5.368,31	1.534,32 €	24.953,44 €	8.340,60
TOTALI			91.096,03	27.091,96	7.743,16	125.931,15	101.625,23

La minor spesa per cessazioni dal servizio 2028, programmate alla data del presente documento, è di seguito rappresentata:

INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	NUMERO UNITA'	DATA CESSAZIONE	TABELLARE ANNUO	ONERI A CARICO ENTE	IRAP A CARICO ENTE	RISPARMIO A REGIME	RIEARMIO ONERI E IRAP COMPRESI 2028
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	1	01/12/2028	27.458,37	7.616,95	2.333,96	37.409,29	3.177,23
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	1	01/05/2028	27.713,56	7.687,74	2.355,65	37.756,96	25.343,71
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	1	01/09/2028	27.637,17	8.219,30	2.349,16	38.205,63	12.770,10
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	01/09/2028	22.504,68	6.692,89	1.912,90	31.110,47	10.398,57
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	01/05/2028	22.548,36	6.254,91	1.916,61	30.719,88	20.620,20
AREA DEGLI OPERATORI	1	01/05/2028	21.661,84	6.008,99	1.841,26	29.512,09	19.809,48
TOTALI			149.523,99	42.480,79	12.709,54	204.714,31	92.119,29

Interventi a favore delle categorie protette

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego, con il D.Lgs. n. 75/2017 sono state introdotte alcune novità a favore della disabilità. Gli artt. 39, 39 bis e 39 ter del T.U.P.I. sanciscono l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione della legge n. 68/1999, prevedendo, tra l'altro, il monitoraggio costante sull'applicazione della legge n. 68/1999.

La tabella di seguito rappresentata evidenzia le quote d'obbligo imposte dalla legge n. 68/1999 al fine della programmazione delle assunzioni del personale appartenente alle categorie protette tramite il collocamento mirato nel corso dell'anno 2026:

Collocamento mirato ex L. 68/1999 – Dati su personale in servizio al 31.12.2025:

Numero lavoratori (base computo art.3, L.n.68/99)	115
Numero lavoratori (base computo art.18, L. n.68/99)	115
Quota riserva disabili art. 1, L. 68/1999	8
Quota riserva categorie protette art. 18, L. n.68/1999	1
Posti coperti:	
N. lavoratori disabili in servizio art. 1, L. n.68/1999	5
N. lavoratori categorie protette in servizio art. 18, L. n.68/1999	2
Scopertura:	
Rispetto quota disabili art. 1, L. n.68/1999	-2
Rispetto quota categorie protette art. 18, L. n.68/1999	0

Si rende pertanto necessario, nel corso del 2026, provvedere all'assunzione di unità di disabili ex art. 1, Legge 68/1999.

Programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato anni 2026-2027-2028

Le assunzioni 2026 a tempo indeterminato sono programmate come di seguito:

ASSUNZIONI DELLE ANNUALITA' PRECEDENTI RIPROGRAMMATE NELL'ANNO 2026							
INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	TABELLARE	ONERI ENTE	IRAP	COSTO ANNUO	COSTO 2026 COMPRENSIVO DI ONERI E IRAP
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	FUNZIONARIO CONTABILE	01/07/2026	27.458,37 €	8.166,12 €	2.333,96 €	37.958,45 €	18.927,23 €
ASSUNZIONI ANNO 2026							
INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	TABELLARE	ONERI ENTE	IRAP	COSTO ANNUO	COSTO 2026 COMPRENSIVO DI ONERI E IRAP
AREA DIRIGENZA	DIRIGENTE RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, SICUREZZA E VIABILITA'	01/07/2026	50.475,98 €	14.002,04 €	4.290,46 €	68.768,48 €	34.290,03 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	FUNZIONARIO INFORMATICO	01/07/2026	27.458,37 €	8.166,12 €	2.333,96 €	37.958,45 €	18.927,23 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	FUNZIONARIO AMBIENTALE	01/07/2026	27.458,37 €	8.166,12 €	2.333,96 €	37.958,45 €	18.927,23 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	FUNZIONARIO AGRONOMO	01/07/2026	27.458,37 €	8.166,12 €	2.333,96 €	37.958,45 €	18.927,23 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	01/06/2026	27.458,37 €	8.166,12 €	2.333,96 €	37.958,45 €	22.047,10 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	FUNZIONARIO VIGILANZA	01/07/2026	28.936,56 €	8.605,73 €	2.459,61 €	40.001,90 €	19.946,15 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE POLIZIA LOCALE	01/07/2026	26.609,65 €	7.913,71 €	2.261,82 €	36.785,18 €	18.342,20 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE POLIZIA LOCALE	01/07/2026	26.609,65 €	7.913,71 €	2.261,82 €	36.785,18 €	18.342,20 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE POLIZIA LOCALE	01/07/2026	26.609,65 €	7.913,71 €	2.261,82 €	36.785,18 €	18.342,20 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE POLIZIA LOCALE	01/07/2026	26.609,65 €	7.913,71 €	2.261,82 €	36.785,18 €	18.342,20 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	01/07/2026	25.298,77 €	7.523,85 €	2.150,40 €	34.973,02 €	17.438,60 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2026	25.298,77 €	7.523,85 €	2.150,40 €	34.973,02 €	17.438,60 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	01/07/2026	25.298,77 €	7.523,85 €	2.150,40 €	34.973,02 €	17.438,60 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2026	25.298,77 €	7.523,85 €	2.150,40 €	34.973,02 €	17.438,60 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2026	25.298,77 €	7.523,85 €	2.150,40 €	34.973,02 €	17.438,60 €
AREA OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	01/07/2026	22.504,68 €	6.692,89 €	1.912,90 €	31.110,47 €	15.512,62 €
AREA OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	01/07/2026	22.504,68 €	6.692,89 €	1.912,90 €	31.110,47 €	15.512,62 €
AREA DEGLI OPERATORI	OPERATORE SERVIZI GENERALI	01/07/2026	21.597,28 €	6.423,03 €	1.835,77 €	29.856,08 €	14.887,14 €
AREA DEGLI OPERATORI	OPERATORE SERVIZI GENERALI	01/07/2026	21.597,28 €	6.423,03 €	1.835,77 €	29.856,08 €	14.887,14 €
TOTALI			510.382,39 €	150.778,20 €	43.382,50 €	704.543,10 €	354.426,29 €

C_A883 - - 1 - 2026-07-02 - 0049888

Le assunzioni 2027 a tempo indeterminato sono programmate come di seguito:

INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	TABELLARE	ONERI ENTE	IRAP	COSTO ANNUO	COSTO 2027 COMPRENSIVO DI ONERI E IRAP
<i>DIRIGENTI</i>	DIRIGENTE TECNICO	01/01/2027	50.475,98 €	15.011,56 €	4.290,46 €	69.777,99 €	69.777,99 €
<i>DIRIGENTI</i>	DIRIGENTE TECNICO	01/01/2027	50.475,98 €	15.011,56 €	4.290,46 €	69.777,99 €	69.777,99 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	01/07/2027	25.298,77 €	7.179,42 €	2.051,95 €	33.371,98 €	17.438,60 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE POLIZIA LOCALE	01/07/2027	26.609,65 €	7.913,71 €	2.261,82 €	36.785,18 €	18.693,27 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2027	25.298,77 €	7.179,42 €	2.051,95 €	33.371,98 €	17.438,60 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2027	25.298,77 €	7.179,42 €	2.051,95 €	33.371,98 €	17.438,60 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2027	25.298,77 €	7.179,42 €	2.051,95 €	33.371,98 €	17.438,60 €
TOTALI			228.756,69 €	66.654,49 €	19.050,54 €	309.829,09 €	228.003,66 €

Le assunzioni 2028 a tempo indeterminato sono programmate come di seguito:

INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	TABELLARE	ONERI ENTE	IRAP	COSTO ANNUO	COSTO 2028 COMPRENSIVO DI ONERI E IRAP
<i>AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.</i>	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	01/07/2028	27.458,37 €	8.166,12 €	2.333,96 €	37.958,45 €	18.927,23 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE POLIZIA LOCALE	01/07/2028	26.609,65 €	7.913,71 €	2.261,82 €	36.785,18 €	18.693,27 €
<i>AREA DEGLI ISTRUTTORI</i>	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2028	25.298,77 €	7.179,42 €	2.051,95 €	33.371,98 €	17.438,60 €
TOTALI			79.366,79	23.259,25	6.647,73	108.115,61	55.059,10

Le azioni assunzionali pianificate per gli anni 2026 -2027 - 2028 sono ricondotte entro i limiti della sostenibilità degli stanziamenti previsti, in termini di coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio 2026/2028. La spesa di personale sarà costantemente monitorata in relazione sia alle cessazioni dal servizio sia alle decorrenze delle azioni assunzionali programmate.

Il piano prevede la copertura di n. 1 posto di Dirigente Ripartizione Polizia Locale, Protezione Civile, Sicurezza e Viabilità mediante procedura concorsuale riservata al personale dipendente dell'Ente ex art. 28, comma 1-bis, del D.L. n. 75/2023 convertito con modificazioni dalla L. 10 agosto 2023, n. 112 (in G.U. 16/08/2023, n. 190) e s.m.i.

Il valore finanziario del personale in servizio al 01.01.2026 – 01.01.2027 – 01.01.2028, integrato con le cessazioni e le assunzioni previste per le annualità 2026 – 2027 - 2028, per quanto definito dalle *Linee di Indirizzo* e dalle deliberazioni delle Sezioni Regionali della Corte dei Conti, per la Puglia, n. 111/2018/PAR e n. 141/2018/PAR e per il Veneto n. 548/2018/PAR, rispetta entrambi i valori del limite di “sostenibilità finanziaria” di cui all’art. 33, del D.L. n. 34/2019 e della spesa media del triennio 2011/2013, di cui all’art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006. Di seguito le tabelle riassuntive del valore finanziario della dotazione organica per ogni anno di riferimento della programmazione assunzionale per il triennio 2026 -2028.

Tabella della spesa del personale in servizio al 01.01.2026 comprensiva delle cessazioni e delle assunzioni previste nel 2026

AREA DI INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	Posti Occupati allo 01/01/2026**	Cessazioni 2026	Assunzioni 2026	Totale	Retribuzione	Oneri	IRAP	Totale
DIRIGENZA	3	0	1	4	202.012,73	57.663,66	17.171,08	276.847,47

C_A883 - - 1 - 2026-07-02 - 0049888

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	54	2	7	59	1.627.146,46	494.362,27	138.307,45	2.259.816,18
AREA DEGLI ISTRUTTORI	70	3	9	76	1.939.896,52	586.171,74	164.891,20	2.690.959,46
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	18	2	2	18	405.971,61	122.211,84	34.507,59	562.691,03
AREA DEGLI OPERATORI	8	2	2	8	173.523,25	53.094,70	14.749,48	241.367,43
TOTALI	153	9	21	165	4.348.550,57	1.313.504,21	369.626,80	6.031.681,58
Note								
Al 01/01/2026 n. 1 Dirigente Tecnico ex 110 c.1 TUEL - Ripartizione Ambiente - SUAP - SUA - Trasporti e Mobilità Sostenibile - PNRR, n. 1 Dirigente Polizia Locale ex 110 c.1 TUEL fino al 30/06/2026 - n. 1 Dirigente Amministrativo ex 110 c.1 TUEL - Ripartizione Socio Educativo - Sport - Servizi Educativi e Turismo - N.3 Dirigenti a tempo indeterminato. n. 1 unità di Funzionario fino al 30.06.2026 e n. 1 unità di Istruttore in aspettativa. ** Tutti considerati a tempo pieno								

Tabella della spesa del personale in servizio al 01.01.2027 comprensiva cessazioni e delle assunzioni previste nel 2027

AREA DI INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	Posti Occupati allo 01/01/2027**	Cessazioni 2027	Assunzioni 2027	Totale	Retribuzione	Oneri	IRAP	Totale
DIRIGENZA	4	1	2	5	252.379,90	74.892,80	21.452,29	348.724,99
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	59			59	1.627.146,46	494.362,27	138.307,45	2.259.816,18
AREA DEGLI ISTRUTTORI	76		5	81	2.091.689,13	633.227,45	177.793,58	2.902.710,16
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	18	1		17	383.402,37	115.215,38	32.589,20	531.206,95
AREA DEGLI OPERATORI	8	1		7	151.861,41	46.379,53	12.908,22	211.149,16
TOTALI	165	3	7	169	4.506.479,27	1.364.077,43	383.050,74	6.253.607,44
Note								
Al 01/01/2027 n. 1 Dirigente Amministrativo ex 110 c.1 TUEL - Ripartizione Socio Educativo - Sport - Servizi Educativi e Turismo - n.5 Dirigenti a tempo indeterminato. ** Tutti considerati a tempo pieno								

Tabella della spesa del personale in servizio al 01.01.2028 comprensiva delle cessazioni e delle assunzioni previste nel 2028

AREA DI INQUADRAMENTO CCNL 2022/2024	Posti Occupati allo 01/01/2028**	Cessazioni 2028	Assunzioni 2028	Totale	Retribuzione	Oneri	IRAP	Totale
DIRIGENZA	5			5	252.379,90	74.892,80	21.452,29	348.724,99

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	59	3	1	57	1.571.795,72	478.980,08	133.602,64	2.184.378,44
AREA DEGLI ISTRUTTORI	81		2	83	2.142.286,67	648.912,69	182.094,37	2.973.293,73
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	17	2		15	338.349,33	101.974,99	28.759,69	469.084,02
AREA DEGLI OPERATORI	7	1		6	130.199,58	40.361,87	11.066,96	181.628,41
TOTALI	169	6	3	166	4.435.011,20	1.345.122,43	376.975,95	6.157.109,59
Note								
Al 01/01/2028 n. 1 Dirigente Amministrativo ex 110 c.1 TUEL - Ripartizione Socio Educativo - Sport - Servizi Educativi e Turismo - N.5 Dirigenti a tempo indeterminato. ** Tutti considerati a tempo pieno								

Strategie di copertura del fabbisogno

La modalità di selezione per le assunzioni pianificate con accesso dall'esterno vengono individuate, a seconda delle esigenze contingenti, come di seguito elencate:

- procedura selettiva, mediante concorso pubblico ovvero scorrimento di proprie graduatorie vigenti, ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001
- scorrimento in convenzione di graduatorie di altri Enti, ex art. 9 della Legge n. 3/2003;
- selezioni per mobilità volontaria tra P.A., ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001
- procedura di avviamento a selezione, mediante il Servizio di Collocamento del Centro per l'Impiego per la copertura delle categorie protette ex art.1, comma 1, Legge 12 marzo 1999, n. 68.

L'attuazione delle azioni assunzionali previste nel presente PTFP 2026/2028, è demandata al Dirigente del Servizio "Risorse Umane", di seguito vengono dettagliate la destinazione del personale e l'individuazione delle procedure di reclutamento, salve diverse necessità rilevate in sede di assunzione:

ASSUNZIONI ANNI PRECEDENTI RIPROGRAMMATE				
AREA (CCNL 2022/2024)	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	RIPARTIZIONE DI DESTINAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO CONTABILE	01/07/2026	RIPARTIZIONE FINANZIARIA	Mobilità ex art.30, comma 2-bis, D.Lgs. n.165/2001 (come modificato dall'art.3, comma 1, lett.C) ,D.L. n.25/2025)

ASSUNZIONI PIANO OCCUPAZIONALE 2026				
AREA (CCNL 2022/2024)	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	RIPARTIZIONE DI DESTINAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE
AREA DIRIGENZA	DIRIGENTE RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, SICUREZZA E VIABILITA'	01/07/2026	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, SICUREZZA E VIABILITA'	Concorso ex articolo 28, comma 1-bis, del D.L. n. 75/2023 e s.m.i.
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	FUNZIONARIO INFORMATICO	01/07/2026	RIPARTIZIONE AMBIENTE SUA-SUAP-TRASPORTI E MOBILITA' SOSTENIBILE - PNRR	Scorrimento graduatorie altri Enti/Mobilità/Concorso
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	FUNZIONARIO AMBIENTALE	01/07/2026	RIPARTIZIONE AMBIENTE SUA-SUAP-TRASPORTI E MOBILITA' SOSTENIBILE - PNRR	Mobilità ex art.30, comma 2-bis, D.Lgs. n. 165/2001 (come modificato dall'art.3, comma 1, lett.C), D.L. n.25/2025)
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	FUNZIONARIO AGRONOMO	01/07/2026	RIPARTIZIONE PIANIFICAZIONE PROGRAMMI E INFRASTRUTTURE	Scorrimento graduatorie altri Enti/Mobilità/Concorso
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	01/06/2026	RIPARTIZIONE AMMINISTRATIVA E SERVIZI AL CITTADINO	Scorrimento propria graduatoria/Mobilità/Concorso
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	FUNZIONARIO VIGILANZA	01/07/2026	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, SICUREZZA E VIABILITA'	Mobilità ex art.30, comma 2-bis, D.Lgs. n. 165/2001 (come modificato dall'art.3, comma 1, lett.C), D.L. n.25/2025)
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE POLIZIA LOCALE	01/07/2026	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, SICUREZZA E VIABILITA'	Scorrimento graduatorie altri Enti/Mobilità/Concorso
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE POLIZIA LOCALE	01/07/2026	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, SICUREZZA E VIABILITA'	Scorrimento graduatorie altri Enti/Mobilità/Concorso
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE POLIZIA LOCALE	01/07/2026	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, SICUREZZA E VIABILITA'	Scorrimento graduatorie altri Enti/Mobilità/Concorso
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE POLIZIA LOCALE	01/07/2026	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, SICUREZZA E VIABILITA'	Scorrimento graduatorie altri Enti/Mobilità/Concorso
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2026	RIPARTIZIONE SERVIZI SOCIALI,SPORT,TURISMO,CULTURA	Scorrimento graduatorie altri Enti/Mobilità/Concorso
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	01/07/2026	RIPARTIZIONE FINANZIARIA	Mobilità/Concorso
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO (GEOMETRA)	01/07/2026	RIPARTIZIONE AMBIENTE SUA-SUAP-TRASPORTI E MOBILITA' SOSTENIBILE - PNRR	Scorrimento graduatorie altri Enti/Mobilità/Concorso
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2026	RIPARTIZIONE AMMINISTRATIVA E SERVIZI AL CITTADINO	Scorrimento graduatorie altri Enti/Mobilità/Concorso

AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2026	RIPARTIZIONE AMMINISTRATIVA E SERVIZI AL CITTADINO	Scorrimento graduatorie altri Enti/Mobilità/Concorso
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	01/07/2026	RIPARTIZIONE FINANZIARIA	Art.1, comma 1 , Legge 12 marzo 1999, n. 68
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	01/07/2026	RIPARTIZIONE AMMINISTRATIVA E SERVIZI AL CITTADINO	Art.1, comma 1 , Legge 12 marzo 1999, n. 68
AREA DEGLI OPERATORI	OPERATORE SERVIZI GENERALI	01/07/2026	RIPARTIZIONE SERVIZI SOCIALI, SPORT,TURISMO,CULTURA	Art.1, comma 1 , Legge 12 marzo 1999, n. 68
AREA DEGLI OPERATORI	OPERATORE SERVIZI GENERALI	01/07/2026	RIPARTIZIONE SERVIZI SOCIALI,SPORT,TURISMO,CULTURA	Art.1, comma 1 , Legge 12 marzo 1999, n. 68

ASSUNZIONI PIANO OCCUPAZIONALE 2027				
AREA (CCNL 2022/2024)	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	RIPARTIZIONE DI DESTINAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE
DIRIGENTI	DIRIGENTE TECNICO	01/01/2027	RIPARTIZIONE AMBIENTE SUA-SUAP-TRASPORTI E MOBILITA' SOSTENIBILE - PNRR	CONCORSO
DIRIGENTI	DIRIGENTE TECNICO	01/01/2027	RIPARTIZIONE PIANIFICAZIONE PROGRAMMI E INFRASTRUTTURE	CONCORSO
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	01/07/2027	RIPARTIZIONE FINANZIARIA	Mobilità/Concorso
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE POLIZIA LOCALE	01/07/2027	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, SICUREZZA E VIABILITA'	Scorrimento graduatorie altri Enti/Mobilità/Concorso
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2027	RIPARTIZIONE SERVIZI SOCIALI, SPORT, TURISMO, CULTURA	Scorrimento graduatorie altri Enti/Mobilità/Concorso
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2027	RIPARTIZIONE AMBIENTE SUA-SUAP-TRASPORTI E MOBILITA' SOSTENIBILE - PNRR	Scorrimento graduatorie altri Enti/Mobilità/Concorso
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2027	RIPARTIZIONE AMMINISTRATIVA E SERVIZI AL CITTADINO	Scorrimento graduatorie altri Enti/Mobilità/Concorso

ASSUNZIONI PIANO OCCUPAZIONALE 2028

AREA (CCNL 2022/2024)	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	RIPARTIZIONE DI DESTINAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	01/07/2028	SEGRETERIA GENERALE- AFFARI ISTITUZIONALI	Scorrimento graduatorie altri Enti/Mobilità/Concorso
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE POLIZIA LOCALE	01/07/2028	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, SICUREZZA E VIABILITA'	Scorrimento graduatorie altri Enti/Mobilità/Concorso
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2028	RIPARTIZIONE AMMINISTRATIVA E SERVIZI AL CITTADINO	Scorrimento graduatorie altri Enti/Mobilità/Concorso

Ai sensi dell'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n.165/2001 la percentuale minima delle facoltà assunzionali da dedicare alle procedure di mobilità è pari a € 104.517,76 (15% di € 696.785,09), con priorità per l'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni in posizione di comando presso l'Ente.

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

La legge di bilancio 2025 (Legge n. 207/2024) al comma 165 dell'art. 1 ha previsto la **facoltà di trattenere in servizio alcuni dipendenti sino al compimento del settantesimo anno di età** con il consenso dell'interessato, qualora gli stessi siano in possesso di specifiche competenze da trasferire ai dipendenti neoassunti o per garantire l'assolvimento di esigenze funzionali; questa facoltà, allo stato attuale, **non verrà esercitata** all'Amministrazione dal momento che essa è consentita sino ad un massimo del 10% degli spazi assunzionali che si ridurrebbero per assorbire le quote dei trattenimenti in servizio effettivamente autorizzati.

La manovra occupazionale per il triennio 2026-2028 è orientata alle direttrici di seguito indicate:

- ✓ Garantire, in coerenza con le linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione Comunale, il rafforzamento degli standard di sicurezza con lo sviluppo del piano programmatico di assunzioni di personale nei profili di Polizia Locale;
- ✓ Garantire le sostituzioni del personale che è cessato e/o cesserà in corso d'anno, e nel successivo biennio 2027 -2028, a vario titolo, con personale con corrispondenti o equivalenti profili professionali, a garanzia del regolare funzionamento dei servizi.
- ✓ Garantire il rispetto di quanto previsto dalla legge n. 68/99 considerando prioritario procedere con assunzioni per la copertura di posti esclusivamente riservati alle categorie protette ex art.1, comma 1, Legge 12 marzo 1999, n. 68;
- ✓ Garantire la copertura di n.1 posto di Funzionario Informatico, da assegnare all'Ufficio Transizione Digitale per il coordinamento e al presidio delle attività trasversali e amministrativo/contabili, dedicato per la transizione digitale, per l'innovazione tecnologica con riguardo all'Intelligenza Artificiale, per la sicurezza informatica e la gestione dei Big Data (art. 12, comma 5 e comma 5-bis, del Decreto PA, convertito in Legge 69 del 09 maggio 2025), stante l'obbligo di perseguire il processo di transizione digitale dell'Ente;
- ✓ Garantire la copertura di n. 1 posto di Funzionario Agronomo e n.1 posto di Funzionario Ambientale per meglio poter affrontare le problematiche connesse alla manutenzione del verde e al ciclo dei rifiuti urbani, stante anche la necessità di agevolare i processi di transizione ambientale;
- ✓ Intervenire con assunzioni in ambito amministrativo, tecnico e contabile per sopperire alla carenza organica di diversi uffici dell'Ente

ed affrontare la cosiddetta riforma ACCRUAL con competenze tecniche adeguate;

✓ Valorizzare l'esperienza professionale del personale a tempo determinato prevedendo la copertura di n. 1 posto di Dirigente Ripartizione Polizia Locale, Protezione Civile, Sicurezza E Viabilità' con concorso pubblico riservato al personale dell'Ente che ha maturato i requisiti per la partecipazione alla selezione ex articolo 28, comma 1-bis, del D.L. n. 75/2023 e s.m.i. .

Strategie di formazione del personale

Le attività formative programmate per il triennio 2026/2028 sono proposte nel Piano di Formazione di cui alla Sottosezione 3.4 del PIAO 2026/2028. A tal riguardo, si rappresenta che l'Ente risulta vincitore dell'avviso per la selezione di 30 azioni pilota nell'ambito del progetto dell'ANCI "CAP4CITY", finanziato dal programma nazionale capacità per la coesione 2021-2027, nell'ambito della priorità 2 - azione 2.2 - cup b19i23001000006 – cod. prog. 807, in relazione all' Azione Pilota n.2 - Azione 2 – *"Piani di retention e valorizzazione del personale dipendente, con particolare attenzione all'inserimento e alla crescita professionale dei funzionari neoassunti per la coesione"*, oltre che essere stato ammesso alla sperimentazione relativa al Progetto GRU *"Innovazione organizzativa e strategie di gestione delle risorse umane"* del Dipartimento della Funzione pubblica, attuato dal Formez, finalizzato a rafforzare la capacità delle amministrazioni locali, di dimensioni medio e medio-grandi, di pianificare e organizzare strategicamente le risorse umane. Tale progetto mira ad analizzare e mappare i modelli organizzativi adottati dalle amministrazioni target; promuovere e adottare un *mindset* e un set di strumenti orientati all'innovazione e allo sviluppo dell'organizzazione attraverso le competenze trasversali connesse all'organizzazione e creare un sistema informativo (cruscotto direzionale) che possa supportare il sistema di pianificazione delle risorse umane a beneficio di tutte le Amministrazioni.

Le attività includono azioni di sviluppo organizzativo orientate alla semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, allo sviluppo delle competenze trasversali del capitale umano e a nuovi modelli di organizzazione e di lavoro, con particolare attenzione all'applicazione delle *soft skill*.