

3.3 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

La sottosezione riguarda il piano dei fabbisogni di personale e in particolare:

- Programmazione strategica delle risorse umane;
- L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali;
- Il Percorso di Formazione del PTFP 2026-2028 e verifica compatibilità con i tetti di spesa normativamente previsti;
- Strategia di copertura del fabbisogno;
- Formazione del personale;
- Piano delle azioni positive.

3.3.1 Programmazione delle risorse umane

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

La ridefinizione delle politiche riguardanti il personale ha rappresentato una priorità strategica sia del precedente che dell'attuale mandato amministrativo in ragione di una gravità della situazione in termini di carenza di personale tale che, se non affrontata con immediatezza, andava profilando un vero e proprio rischio di "stallo produttivo" dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali.

L'orizzonte di cambiamento che investe la Pubblica Amministrazione mira, infatti, alla costruzione prospettica di una nuova macchina amministrativa che, nel perseguimento dell'interesse pubblico, sia diretta alla specializzazione, alla digitalizzazione e alla sburocratizzazione dei processi e delle procedure.

In questa prospettiva il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito non come un documento statico ma al contrario come un documento che di volta in volta potrà essere variato in funzione della più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

Il fabbisogno di personale 2026-2028, inoltre, va considerato alla luce dell'evoluzione strutturale che la dotazione ha subito negli ultimi anni, evoluzione evidenziata nella tabella sottostante.

Tabella 34 - Posti in dotazione organica triennio 2023-2025 (Tempo indeterminato)			
AREA	ANNI		
	2023	2024	2025
Area degli Operatori	1	4	4
Area degli Operatori Esperti	7	4	4
Area degli Istruttori	40	40	38
Area dei Funzionari	26*	29*	28*
Segretario	1	1	1
Totali	75	78	75

* comprensivo di art. 110 comma 1 TUEL

Si evidenzia, nella tabella sottostante, la situazione aggiornata al 31/12/2025 del personale in servizio.

Tabella 35 – Personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2025

AREA	POSTI	Personale in servizio
Area degli Operatori	4	3
Area degli Operatori Esperti	4	4
Area degli Istruttori	38	35
Area dei Funzionari	28*	26*
Segretario	1	1
Totali	75	69

* comprensivo di art. 110 comma 1 TUEL

3.3.2 L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali

Normativa Generale

- art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997 n. 449 e successive modifiche ed integrazioni, il quale prevede che: "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale";
- art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 il quale ribadisce che: "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale";
- art. 6 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 il quale stabilisce che: allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso decreto;
- art. 33 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 che stabilisce l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di rilevare situazioni di eccedenza di personale;
- art. 28 comma 1-bis del D.L. 22/06/2023 n. 75 convertito, con modificazioni, dalla L. 10/08/2023 n. 112, relativo alla riserva dei posti a favore, tra l'altro, dei dirigenti assunti a tempo determinato.

Normativa in materia di facoltà assunzionali

- art. 33 del D.L. 34/2019 (cd decreto crescita) come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che prevede che i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come

percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

- D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, che individuava le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;
- successiva circolare 13/05/2020 pubblicata sulla G.U. 11/09/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e il Ministro dell’Interno, in attuazione dell’art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
- art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006 (aggiunto dall’art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall’anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno “assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”, cioè al triennio 2011-2013;
- art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti;
- parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, che ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario.

Nella redazione Piano Triennale dei fabbisogni di personale si prende atto che:

- la dotazione organica, come fissato nelle linee di indirizzo ministeriali 14/09/2022, per la pianificazione dei fabbisogni di personale, è costituita dalla dotazione organica del personale in servizio al netto dei dipendenti che no dal servizio ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale è attuato nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- che è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile come previsto dall’art. 3, comma 3 ultimo periodo, del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014;
- che i profili professionali dell’ente sono stati ridefiniti con atto di Giunta n. 64 del 29/03/2023, con effetto dal 01/04/2023, in relazione alle modifiche dell’ordinamento professionale di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019 – 2021 sottoscritto il 16/11/2022 e al D.M. relativo alle Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche (Pubblicate nella G.U. del 14.9.2022).

In particolare il Comune di Albignasego:

- ha rispettato il principio del "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla L.122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 convertito dalla L. 114/2014, disposizioni che costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano gli enti locali ed il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale;
- non ha rilevato situazioni di eccedenza di personale, in base al l'art. 33, commi 1 e 2 del D.Lgs. 165/2001, a seguito della ricognizione annuale effettuata dai Responsabili di Settore acquisita al protocollo dell'ente n. 2119/2026, n. 2018/2026, n. 1997/2026, n. 1939/2026, n. 1351/2026, n. 1481/2026 e n. 2028/2026;
- ha rispettato tutti i vincoli di finanza pubblica ed i relativi adempimenti come comunicato dal Responsabile delle Risorse Finanziarie;
- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557-quater integrato dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014 (relazione dei Revisori al Rendiconto prot. n. 12076/2025);
- ha approvato nelle sedute del 25/09/2025 e del 19/12/2025 con Delibere di Consiglio Comunale il Documento Unico di Programmazione 2026 – 2028 e la Nota di aggiornamento, sezione strategica e sezione operativa che, nel capitolo Sezione Operativa, definisce le Linee di indirizzo in materia di programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2026-2028 e le relative priorità, sottolineando la correlazione tra pianificazione strategica, programmazione operativa e politiche del personale;
- ha approvato nella seduta del 19/12/2025 con Delibera di Consiglio Comunale n. 47 il Bilancio di Previsione 2026-2028;
- ha approvato nella seduta del 23/12/2025 con Delibera di Giunta n. 213 il Piano Esecutivo di Gestione 2026-2028.

Sostenibilità Finanziaria

Viene verificata sulla base dei valori soglia indicati dal D.P.C.M. 17/03/2020.

Il Comune di Albignasego è collocato, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del citato decreto, nella fascia dei Comuni con popolazione compresa tra i 10.000 e i 59.999 abitanti, per i quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 27,00%.

Poiché la spesa di personale di riferimento alla data di approvazione del piano dei fabbisogni si riferisce all'ultimo rendiconto approvato, il rapporto tra spese di personale con riferimento al rendiconto 2025 e media delle entrate correnti relativamente agli anni 2023 - 2024 - 2025 è pari a 18,75 % come risulta dalla tabella seguente:

Determinazione della MEDIA delle Entrate correnti al netto del FCDE					
ENTRATE	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	TOTALE	MEDIA
TITOLO I	13.566.598,32	13.466.510,92	13.769.654,52	40.802.763,76	13.600.921,25
TITOLO II	2.096.202,36	1.503.187,42	1.940.623,50	5.540.013,28	1.846.671,09

TITOLO III	3.874.638,98	4.055.600,01	4.872.907,32	12.803.146,31	4.267.715,44
TOTALI	19.537.439,66	19.025.298,35	20.583.185,34	59.145.923,35	19.715.307,78

FCDE ULTIMO ANNO CONSIDERATO PREVISIONALE ASSESTATO (2025)	1.021.046,63
NETTO QUOTA ENTRATE CORRENTI	18.694.261,15

Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (anno 2025)
Abitanti al 31/12/2025- 27.632

Spesa personale come da intervento 1 - Personale	3.632.029,75 €
Spesa personale cosiddetto flessibile	13.692,75 €
Spese rimborsate ad altri enti per personale in comando	2.717,25 €
Spese per missioni, formazione, buoni pasto, etc	50.574,86 €
Contributi	
Altre spese (ISTAT - Censimenti - ETC..)	25.963,86 €
Totale	3.724.978,47 €
IRAP	219.903,16 €
Totale spesa personale al netto dell'IRAP	3.505.075,31 €

art.4, co.1	RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	18,75%
-------------	---	--------

Pertanto si può ritenere che il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti rispetto agli esercizi di riferimento colloca questa Amministrazione tra i comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, in quanto il valore soglia stabilito dalla tabella 1 dell'art. 4 del citato D.P.C.M. 17/03/2020 è il 27,00%.

Conseguentemente il secondo comma dell'art. 4, prevede che i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia 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 a tale valore soglia.

Ne consegue che il limite di spesa di personale per l'anno 2026, 2027 e 2028 si attesta sotto l'importo di euro 5.047.450,51 (soglia del 27%).

Verificato, inoltre, che la spesa di personale prevista ad oggi nel progetto di bilancio 2026-2028 è contenuta nei suddetti limiti, rispettando la compatibilità dell'incremento della spesa di personale con l'equilibrio di bilancio che consente pertanto di dichiarare rispettata la sostenibilità finanziaria della spesa di personale, come richiesto dalla normativa vigente richiamata in premessa.

Per garantire l'equilibrio della gestione finanziaria e la sostenibilità della spesa di personale complessiva, il Piano del Fabbisogno viene previsto in questa fase sulla base delle cessazioni già intervenute e quelle definite per l'anno 2026, e verrà rimodulato in relazione alle cessazioni che verificheranno e alle risorse via via disponibili tenendo conto dell'impatto effettivo del rinnovo contrattuale 2022-24 e delle previsioni relative al successivo triennio 2026 - 2028.

Cessione di quota del budget assunzionale all'Unione di Comuni

La fonte normativa che consente ai comuni di cedere all'unione di cui fanno parte le proprie capacità assunzionali la si rinviene nel quinto comma dell'articolo 32 del TUEL che stabilisce, appunto, che "I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte". Il periodo è stato aggiunto dall'articolo 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017.

Tale possibilità non è venuta meno con le nuove modalità di calcolo delle facoltà assunzionali dei comuni fissate dal D.L. 34/2019, come confermato dalla dottrina e da diversi pronunciamenti della Corte dei conti, l'ultimo da parte della Sezione Regionale Veneto n. 5 dell'11 gennaio 2022. Nel 2021 sono già state cedute capacità assunzionali all'Unione per 29.341,41 euro, mentre nel corso del 2025 con deliberazione di Giunta n. 52 del 25/03/2025 sono state cedute ulteriori capacità assunzionali all'Unione per 35.174,43 euro.

Le suddette somme vengono consolidate come spesa 'virtuale' nei Piani del Fabbisogno di questa e delle prossime annualità.

3.3.3 Il Percorso di Formazione del PTFP 2026-2028 e verifica compatibilità con i tetti di spesa normativamente previsti.

La rilevazione delle esigenze di personale per il periodo 2026-2028 è stata effettuata prendendo in considerazione innanzitutto quanto rilevato per la predisposizione del programma di fabbisogno di personale del triennio precedente, per il quale è stata svolta un'analisi approfondita dei fabbisogni rispetto alle strategie e alle competenze necessarie per raggiungerle.

Tale programma del fabbisogno è stato predisposto nel rispetto dei limiti di spesa e delle capacità assunzionali e, quindi, degli equilibri complessivi di finanza pubblica.

Con deliberazioni di Consiglio n. 30 del 25/09/2025 e n. 46 del 19/12/2025 sono stati approvati il Documento Unico di Programmazione 2026-2028 e la nota di aggiornamento, i quali hanno fornito gli indirizzi per le politiche occupazionali nel triennio 2026-2028 da concretizzarsi negli atti che approveranno annualmente i Piani triennali del fabbisogno di personale sulla base dei fabbisogni rilevati dai Responsabili delle strutture apicali. Tali Indirizzi prevedono che nell'ambito dei Piani del fabbisogno di personale del triennio 2026- 2028:

- dopo le assunzioni attivate negli ultimi anni, venga garantita, la dotazione di persone con competenze giuridiche e amministrativo-contabili, garantendo la sostituzione del personale cessato per collocamento a riposo.
Le figure con competenze giuridiche e amministrativo-contabili, sia di livello esecutivo che specialistico rappresentano le figure più trasversali all'interno dell'organizzazione che intervengono necessariamente in tutti i processi organizzativi e che, pertanto, sono funzionali alla realizzazione di tutti gli obiettivi dell'ente, sia di quelli legati all'attività ordinaria degli uffici che di quelli che richiedono adempimenti legati ad attività innovative e progettuali;
- a fronte delle cessazioni previste per il triennio 2026-2028, sia garantito nel prossimo triennio il turnover dei dipendenti e dei Responsabili di Settore, per garantire, almeno il mantenimento della attuale dotazione e il necessario presidio delle funzioni dirigenziali oltre che per favorire il ricambio generazionale. Si sottolinea l'importanza, di privilegiare nelle procedure la valutazione delle competenze manageriali e la capacità di agire in modo trasversale e in contesti complessi e di

prevedere, ove possibile, l'utilizzo di metodologie e strumenti per l'analisi e la valutazione delle soft skills.

Il nuovo piano 2026-2028, che qui si propone, è stato predisposto verificando la validità delle esigenze non ancora soddisfatte per l'anno 2025, sottoponendo a puntuale verifica le esigenze rilevate per gli anni 2026-2028, seguendo gli indirizzi forniti dal DUP 2026-2028 approvato con deliberazione n. 30 del 25/09/2025 e n. 46 del 19/12/2025 e nel rispetto delle capacità assunzionali sopracitate.

A valere sul triennio 2026-2028, vengono attualmente previste le seguenti necessità a tempo indeterminato e determinato:

ANNO 2026

- n. 1 posto con profilo di "Usciere", Area degli Operatori a tempo pieno e indeterminato per sostituzione di personale a seguito di cessazioni da assegnare al I Settore (procedura avviata nel corso del 2025);
- n. 3 posti con profilo di "Operatore Tecnico", Area degli Operatori a tempo pieno e indeterminato, per sostituzione di personale a seguito di cessazioni da assegnare al III Settore;
- n. 2 posti con profilo di "Istruttore Servizi Tecnici", Area degli Istruttori, a tempo pieno e indeterminato, per sostituzione di personale a seguito di cessazioni da assegnare al V Settore;
- n. 1 posto con profilo di "Specialista contabile", Area dei Funzionari, per sostituzione di personale a seguito di cessazione da assegnare al II Settore;
- n. 1 posto con profilo di "Specialista contabile", Area dei Funzionari, tramite progressione verticale ex art. 13 CCNL Funzioni Enti Locali 2022-2024 con soppressione del posto oggetto di progressione;
- n. 1 posto con profilo di "Collaboratore Tecnico", Area degli Operatori Esperti a tempo pieno e indeterminato, per sostituzione di personale a seguito di cessazioni da assegnare al III Settore;
- n. 1 posto con profilo di "Specialista Servizi Tecnici", Area dei Funzionari a tempo pieno e determinato ex art. 110 TUEL, da assegnare al V Settore;
- n. 1 posto con profilo di "Istruttore amministrativo", Area degli Istruttori a tempo pieno e determinato ex art. 90 TUEL, da assegnare all'Ufficio di Staff del Sindaco;

ANNO 2027

- n. 1 posto con profilo di "Ragioniere", Area degli Istruttori, per sostituzione di personale a seguito di collocamento a riposo di personale del II Settore;

ANNO 2028

- n. 1 posto con profilo di "Collaboratore amministrativo", Area degli Operatori esperti, a tempo pieno e indeterminato, per sostituzione di personale a seguito di pensionamento da assegnare al I Settore.

Al verificarsi di nuove esigenze, affinché sia garantita la coerenza agli strumenti di programmazione generali dell'ente, il Piano triennale del fabbisogno di personale può essere integrato durante l'anno se vengono riscontrati eventi organizzativi a seguito dei quali si ritiene necessario procedere ad un adeguamento per rispondere in modo efficace alle necessità dei servizi comunali.

Personale a tempo determinato

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

Il limite per l'Ente è costituito dalla somma della spesa 2009 che ammonta ad euro 59.437,32.

La spesa preventivata per il triennio 2026-2028 è così dettagliata:

Assunzioni a tempo determinato triennio 2026-2028							
Profilo	Area	Unità	Tipologia	Note	Costo Teorico con Irap anno 2026	Costo Teorico con Irap anno 2027	Costo Teorico con Irap anno 2028
Istruttore amministrativo	Area degli Istruttori	1	A tempo pieno e determinato	Assunzione ex art. 90 D. Lgs. n. 267/2000	36.066,73	36.066,73	36.066,73
Decurtazione per rinnovi contrattuali					- 3.991,65	- 3.991,65	- 3.991,65
LSU					25.000,00	25.000,00	25.000,00
Totale					57.075,08	57.075,08	57.075,08

In attuazione dell'art. 90 del D. Lgs. 267/2000, è prevista la figura di n. 1 Istruttore amministrativo, Area degli Istruttori, assunto a tempo determinato, il cui contratto potrà aver durata massima pari a quella del mandato del Sindaco.

Si conferma infine che per il triennio in considerazione si potranno effettuare assunzioni a tempo determinato, entro il limite di spesa suddetto, per far fronte a situazioni eccezionali provocate da assenze prolungate o da carenze organiche sopravvenute, in profili o posizioni infungibili o per le, quali, comunque, non risultino attivabili in tempi congrui, o sia necessario ed opportuno, per ragioni di natura organizzativa, dilazionare, le ordinarie procedure di copertura.

Incarichi ai sensi dell'articolo 110 del TUEL

Il primo comma dell'art. 110 del TUEL dà facoltà agli enti locali di ricoprire i posti di responsabile di servizio mediante contratto a tempo determinato per la durata del mandato del Sindaco o Presidente, a condizione che tale possibilità sia prevista dallo Statuto dell'Ente. Il secondo comma dell'art. 110 consente anche la stipula di contratti a tempo determinato, al di fuori della dotazione organica, per posti di dirigenti, di alte specializzazioni o di funzionari dell'area direttiva. I costi di tali assunzioni non incidono sulle capacità assunzionali, ma vanno considerati ai fini del rispetto del limite della spesa ex-comma 557, articolo 1, della legge 296/2006. Gli incarichi extra-dotazionali (comma 2) vanno considerati anche fra le spese per lavoro flessibile ai fini del limite imposto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, mentre gli incarichi conferiti ai sensi del primo comma sono esclusi da tale limite per previsione della norma stessa.

L'art. 36 del Regolamento in materia di Ordinamento degli Uffici e Servizi del Comune prevede che la copertura dei posti dei responsabili di settore possa avvenire anche mediante stipula di contratto a tempo determinato, ai sensi del primo comma dell'art. 110 del TUEL.

Per il triennio 2026-2028 si prevede il seguente incarico ai sensi dell'art. 110, comma 1:

Profilo	Area	Unità	Note	Costo Teorico	Costo Teorico con Irap
Specialista servizi tecnici	Funzionari	1		37.056,54 €	39.429,31 €

Tale tipologia risulta esclusa dal tetto della spesa per lavoro flessibile.

Condizioni per poter procedere alle assunzioni

Il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei vincoli e degli adempimenti riportati nella seguente tabella:

OGGETTO	RIFERIMENTI NORMATIVI	RISPETTO
Ricognizione annuale delle eccedenze di personale	Art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001	SI
Adozione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità nel PIAO	Art. 48 comma 1 del D. Lgs. 198/2006, e art. 6 comma 6 del D. Lgs. 165/2001	SI
Adozione del Piano della Performance nel PIAO	Art. 10 del D.Lgs. 150/2009	SI
Contenimento delle spese di personale in riferimento al valore medio del triennio 2011-2013	Art. 1 comma 557 della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007)	SI
Rispetto del limite di spesa per le assunzioni flessibili, pari alla somma destinata nel 2009 per le medesime finalità	Art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010	SI
Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato nonché dell'invio entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche	Art. 9 – comma 1 quinquies del D.L. n. 113/2016, convertito con modificazioni dalla L. 160/2016 e come modificato dall'art. 1 comma 904 della Legge 145/2018	SI
Corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso apposita piattaforma informatica	Art. 9 comma 3 - bis del D.L. n. 185/2008	SI

Costo della dotazione organica e verifica compatibilità con i tetti di spesa normativamente previsti.

Sulla base degli indirizzi forniti, la dotazione organica, comprensiva del personale a tempo determinato, aggiornata risulta pertanto essere così costituita al 31/12/2026:

Dotazione organica anno 2026 (al 31.12)			
Dotazione organica	Posti D.O.	Competenza	Oneri
Segretario	1	89.029,41 €	25.533,63 €
Segretari	1	89.784,52 €	25.750,20 €
Segretario B	1	89.784,52 €	25.750,20 €
Tempo determinato	1	25.702,34 €	8.179,69 €
Istruttori	1	25.702,34 €	8.179,69 €
Istruttore Amministrativo	1	25.702,34 €	8.179,69 €

Tempo indeterminato	73	1.911.797,22 €	570.910,11 €
Funzionari ed E.Q.	28	781.754,75 €	231.260,21 €
Assistente Sociale	5	139.575,01 €	41.705,01 €
Specialista Ambientale	2	55.830,01 €	16.905,33 €
Specialista Amministrativo	9	251.235,02 €	73.840,76 €
Specialista Contabile	2	55.830,01 €	16.905,33 €
Specialista Informatico	1	27.915,00 €	7.894,36 €
Specialista Servizi Tecnici	9	251.369,70 €	74.009,42 €
Istruttori	37	951.347,56 €	286.004,63 €
Istruttore Amministrativo	22	565.451,46 €	169.676,56 €
Istruttore Bibliotecario	2	51.404,68 €	15.565,34 €
Istruttore Informatico	2	51.404,68 €	15.565,34 €
Istruttore Servizi Tecnici	6	154.214,04 €	46.696,01 €
Ragioniere	5	128.872,71 €	38.501,39 €
Operatori	5	109.749,30 €	33.232,09 €
Usciere	1	21.949,86 €	6.646,42 €
Operatore tecnico	4	87.799,44 €	26.585,67 €
Operatori esperti	3	68.945,62 €	20.413,18 €
Collaboratore Amministrativo	1	23.177,68 €	6.554,65 €
Collaboratore Tecnico	2	45.767,94 €	13.858,53 €
Totale complessivo	75	2.027.284,08 €	604.840,00 €

Il costo della dotazione organica al 31/12/2026, comprensivo delle altre spese del personale, risulta pertanto essere:

Costo dotazione al 31/12/2026	
Costo del personale	2.635.006,74 €
di cui a tempo indeterminato	2.448.533,46 €
di cui a tempo determinato	33.882,03 €
di cui segretario	115.534,72 €
di cui art. 110 comma 1	37.056,54 €
Altri costi del personale	614.814,35 €
Quota personale trasferito in Unione	776.898,94 €
Totale	4.026.720,03 €

Per l'anno 2026 il costo dotazionale complessivo, a cui è stato detratto il contributo per l'assunzione dell'assistente sociale ai sensi dell'art. 1 commi 797 della Legge di Bilancio n. 178 del 30/12/2020 in quanto spesa etero-finanziata, risulta essere di 4.026.720,03 €.

La capacità massima di spesa per l'anno 2026 risulta essere di € 4.992.826,77 (capacità massima come precedentemente calcolata di 5.047.450,51 € a cui è detratta la quota assunzionale ceduta all'Unione dei Comuni Pratiarcati pari ad € 64.515,84 e a cui è aggiunta la quota di euro 9.892,10 € pari allo 0,55% monte salari 2018 utilizzata per n. 5 progressioni in deroga).

Verificato che la spesa programmata rientra nei limiti di legge si evidenzia che resta un margine residuale di capacità di spesa per l'anno 2026 di euro 966.106,74.

Per quanto attiene la verifica del limite di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti della L. n. 296/2006 si è verificato che la spesa del personale risultante alla data del 31/12/2026 rientra nel limite, così come evidenziato nella seguente tabella:

Verifica del rispetto del limite di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 - anno 2026		
VOCE		IMPORTO
Costo del personale	+	2.807.513,97 €
Altre spese personale	+	694.452,18 €
Quota personale trasferito in Unione	+	959.354,93 €
Totale decurtazioni	-	1.435.063,34 €
Decurtazioni assunzioni nuovi posti DL 17/2020	-	445.863,66 €
Decurtazione spese eterofinanziate di cui all'art. 1 Legge di Bilancio n. 178 del 30.12.2020		- €
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON TETTO 2011-13	=	2.580.394,07 €
LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006		2.593.959,43 €
EVENTUALE SFORAMENTO TETTO 2011-13		-13.565,36 €

Per quanto riguarda le assunzioni da effettuarsi nel corso degli anni 2027 e 2028, trattasi di sostituzioni a seguito di pensionamenti intervenuti nei medesimi esercizi e, pertanto, ad invarianza del costo totale della dotazione organica che risulta confermato sia per l'anno 2027 che per l'anno 2028.

Il presente piano potrà essere eventualmente rimodulato in corso d'anno in considerazione dell'eventuale stipula del CCNL 2025-2027, che comporterà una più esatta quantificazione degli oneri per il rinnovo contrattuale per l'anno 2026 gravanti sulla spesa complessiva di personale ai sensi del D.M 17/3/2020 (da cui sono invece esclusi gli arretrati degli anni precedenti). Negli importi di spesa complessivi di cui al presente atto è stata introdotta una stima di tale importo che potrà eventualmente comportare una revisione in aumento o diminuzione delle previsioni di spesa per assunzioni.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Il Piano delle assunzioni 2026-2028 può essere così riassunto:

ANNO 2026				
Profilo	Categoria	Unità	Regime	Modalità assunzione
Usciere	Operatori	1	Tempo pieno e indeterminato	Selezione tramite CPI (procedura conclusa)
Operatore tecnico	Operatori	1	Tempo pieno e indeterminato	Selezione tramite CPI (procedura conclusa)
Operatore tecnico	Operatori	2	Tempo pieno e indeterminato	Selezione tramite CPI
Istruttore Servizi Tecnici	Istruttori	2	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità/scorrimento graduatoria/concorso
Specialista contabile	Funzionari	1	Tempo pieno e indeterminato	Concorso (procedura in corso)
Specialista contabile	Funzionari	1	Tempo pieno e indeterminato	Progressione verticale ex art. 13 CCNL 2022-2024
Collaboratore Tecnico	Operatori Esperti	1	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità, in caso di esito negativo procedura concorsuale
Istruttore amministrativo	Istruttori	1	Tempo pieno e determinato	Assunzione art. 90 TUEL
Specialista Servizi Tecnici	Funzionari	1	Tempo pieno e indeterminato	Selezione art. 110 TUEL

ANNO 2027				
Profilo	Categoria	Unità	Regime	Modalità assunzione
Ragioniere	Istruttori	1	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso

ANNO 2028				
Profilo	Categoria	Unità	Regime	Modalità assunzione
Collaboratore Amministrativo	Operatori Esperti	1	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso

Con asseverazione del Collegio dei Revisori dei Conti, resa ai sensi dell'art. 4 comma 2 del Decreto 17/03/2020, acquisita agli atti dell'Ente, è stata attestata la copertura finanziaria del presente Piano di fabbisogno 2026-2028 e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Reclutamento

Le assunzioni a tempo indeterminato e determinato potranno realizzarsi attraverso le seguenti modalità di reclutamento:

- procedure di mobilità tra Enti (art. 30 e 34-bis del D. Lgs. 165/2001), tenendo conto che, con la legge di conversione del D.L. 25/2025 (c.d. decreto PA) dal 2026 si prevede l'obbligo di riservare alla mobilità volontaria il 15% delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano dei fabbisogni prevedesse un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle procedure di mobilità sono destinate ai concorsi;

- assunzioni obbligatorie ex Legge 68/99;
- procedure concorsuali (selezione pubblica, concorso pubblico, selezioni per contratti di formazione e lavoro, procedure di cui al nuovo Decreto Ministeriale c.d. "sull'apprendistato" nella pubblica amministrazione);
- procedure con utilizzo di proprie graduatorie o graduatorie di altri Enti mediante apposito accordo/convenzione;
- procedure finalizzate all'assunzione a tempo determinato di elevate qualificazioni secondo quanto previsto dall'art. 110 del D. Lgs. 267/2000;
- procedure finalizzate all'assunzione delle figure professionali previste dall'art. 90 del D. Lgs. 267/2000;
- per un tempo determinato e in via eccezionale, per riconosciute esigenze di servizio o quando sia richiesta una speciale competenza, l'utilizzo dell'istituto del comando/distacco;
- per esigenze di carattere temporaneo ed al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, utilizzo ai sensi dell'art. 18 del CCNL del comparto Funzioni locali del 23.02.2026, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il citato CCNL per periodi predeterminati, mediante convenzione/accordo.

Per le procedure selettive e concorsuali è a regime l'utilizzo delle modalità di pubblicazione tramite il Portale Unico di reclutamento InPA, unitamente all'impiego delle tecniche digitali applicate allo svolgimento delle diverse fasi concorsuali laddove previste.