

ALLEGATO A) ALLA DELIBERAZIONE DI G.C. N. .... DEL.....

## **SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **Sottosezione di programmazione 3.1: Struttura organizzativa**

### **Sottosezione di programmazione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

- **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente**
- **Programmazione strategica delle risorse**
- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse**

Riferimenti normativi principali:

- articolo 6 del DL. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del D. LGS. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del DPR 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del Decreto Ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del DL 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri "soglia" e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 ed integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale)
- articolo 4-bis comma 2 del D.L. 13/2023
- articolo 30 comma 2-bis D.lgs 165/2001(mobilità)
- articolo 14 comma 1-bis D.L. 25/2025 convertito in legge 69/2025

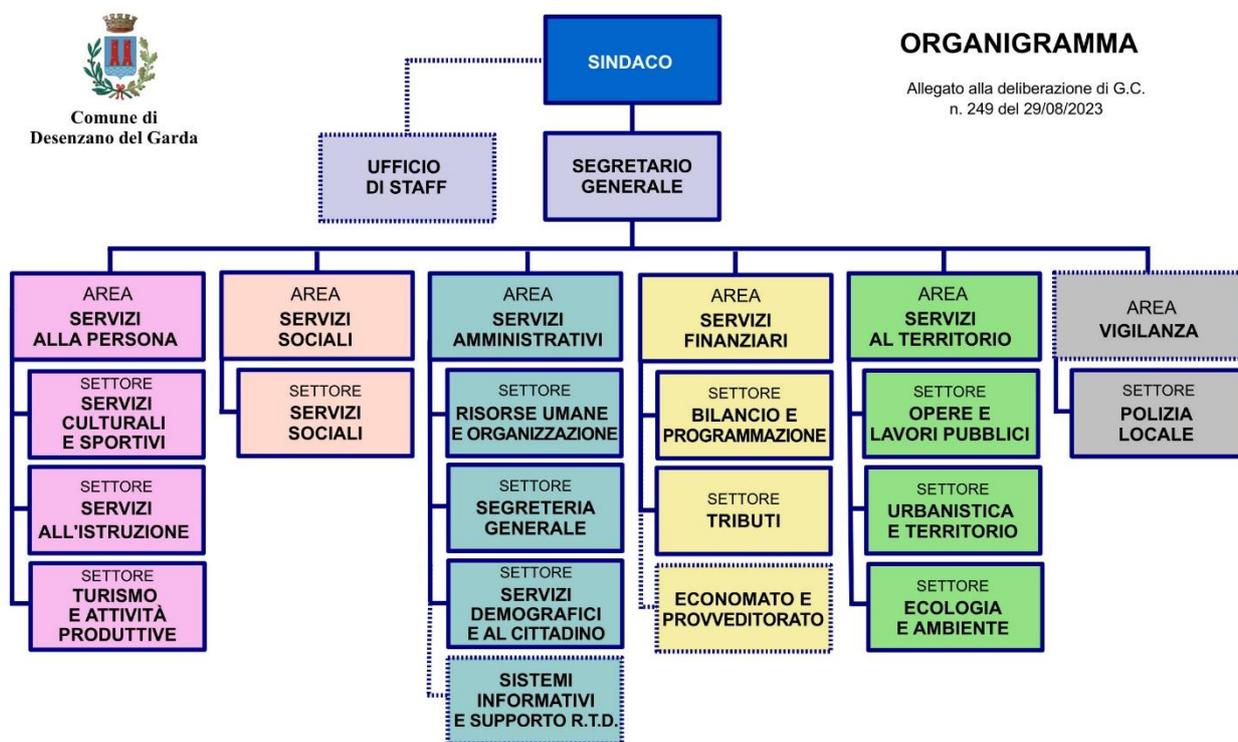
### **Nota metodologico-sistemica**

Il presente documento aggiorna il precedente, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 28 Gennaio 2025, integrandolo. Quanto non espressamente richiamato e modificato rimane confermato e pertanto vigente, e costituisce parte integrante di un insieme organico e funzionalmente unitario.

### 3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell’Ente, parte integrante del Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, già approvata con deliberazione di G.C. n. 287 del 15.12.2020, dal 1° novembre 2023 è modificata secondo gli indirizzi espressi dalla deliberazione di G.C. n. 289 del 29.08.2023.

La struttura organizzativa vigente è rappresentata nel seguente schema:



N.B. le strutture rappresentate con un tratteggio sono quelle di staff per le quali non è istituita una posizione organizzativa/dirigenziale

La dotazione organica potenziale del personale dipendente al **31.12.2024** è di n. **195 unità**.

Ruoli di responsabilità:

- n. 6 Dirigenti, di cui 1 vacante ed 1 a tempo determinato
- n. 13 incarichi di Elevata Qualificazione (di cui 12 coperti) ai sensi dell’art 16 del CCNL 16.11.2022, individuati per i seguenti Settori:
  - Servizi Culturali e Sportivi
  - Servizi all’Istruzione
  - Turismo e Attività Produttive
  - Servizi sociali (non coperto)
  - Risorse Umane e Organizzazione
  - Segreteria Generale
  - Servizi Demografici
  - Bilancio e Programmazione
  - Tributi
  - Opere e Lavori Pubblici
  - Urbanistica e Territorio
  - Ecologia e Ambiente
  - Polizia Locale

**DOTAZIONE ORGANICA 2025-2026**

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE AL 31/12/24	DOTAZIONE AL 30/06/25	di cui VACANTI	+ T.D.	DOTAZIONE AL 31/12/25	NOTE
<b>DIRIGENTI</b>	Dirigente	6	6	1	1	6	Vacanti: 1 Polizia Locale
	<b>TOTALE DIRIGENTI</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	
<b>FUNZIONARI</b>	Assistente Sociale	6	6	2		6	Vacanti: 1 Assistente Sociale / per art. 110
	Conservatore museale	1	1			1	
	Direttore di Biblioteca	1	1			1	
	Educatore esperto Asilo Nido	1	1			1	
	Educatore professionale	1	1			1	
	Funzionario amministrativo	2	3	1		3	Vacanti: 1 SS. DD.
	Funzionario amm.vo contabile	14	14	1		15	Nuovo: 1 SS. Culturali Nuovo: 1 Ecologia
	Funzionario contabile	2	2			2	
	Funzionario informatico	2	2			2	
	Funzionario tecnico	5	5			5	
	Funzionario tecnico amb.le	1	1			1	
	Ufficiale direttivo di P.L.	5	5			5	
	<b>TOTALE FUNZIONARI</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>4</b>		<b>43</b>	
<b>ISTRUTTORI</b>	Agente di Polizia Locale	19	20		5	22	
	Assistente Bibliotecario	2	2			2	
	Educatore Asilo Nido	3	2			2	
	Istruttore front-office	5	5			6	Vacante : n. 1 Segreteria
	Istruttore amministrativo	7	7			8	Vacante: 1 SS.DD.
	Istruttore amm.vo-contabile	55	56	3		54	Soppresso per progr. Vacanti: 1 per art. 90 / 1 SS. Sociali / 1 Segr.
	Istruttore contabile	6	7			7	
	Istruttore informatico	2	2			2	
	Istruttore tecnico ambientale	2	2			2	
	Istruttore tecnico	13	13			13	Vacante: 1 Ecologia
	Tecnico della comunicazione				1	1	
	Ufficiale accertatore	1	1			1	
	<b>TOTALE ISTRUTTORI</b>	<b>115</b>	<b>117</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>120</b>	
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	Collaboratore al front-office	2	2	1		1	Trasformato in istruttore
	Collaboratore amm.vo-cont.	11	11	2		7	Soppressi per progressione
	Messo comunale	1	1			1	
	Operatore socio-assistenziale	4	4	2		4	Vacanti: 2 Servizi Sociali
	Operatore tecnico manutentore	15	14	6	5	14	Vacanti: 5 Manutenzioni
	Operatore accertatore		1				Soppresso per progressione
	<b>TOTALE OP. ESPERTI</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>195</b>	<b>198</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>196</b>	
<b>SEGRETARIO</b>	Segretario generale	1	1			1	Fuori dotazione org.

## Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Consistenza numerica	
Tipo contratto	n.
Contratti a tempo indeterminato	172
Contratti a tempo determinato	8 *
In aspettativa	1
<b>Totale</b>	<b>181</b>

\* Nei dipendenti a tempo determinato troviamo

- 1 Dirigente art. 110 (in dotazione organica)
- 1 Tecnico della Comunicazione Pubblica (Staff del Sindaco)
- 1 Agente di Polizia Locale (contratto prorogato sino al 28.02.2025)
- 5 Operatori Tecnico Manutentori

Impegnativa oraria	
Tipo contratto	n.
A tempo pieno (36 ore sett.)	147*
A tempo parziale	34
<b>Totale</b>	<b>181</b>

\*Nei dipendenti a tempo pieno troviamo 140 a tempo indeterminato e 7 a tempo determinato

Suddivisione del personale nelle aree/categorie di inquadramento, in cui si evidenzia la riduzione del numero dei dipendenti nell'Area degli Operatori Esperti (nel 2023 erano 37), sino a raggiungere il numero di 27 ad inizio 2026, come conseguenza delle procedure di Progressioni tra le Aree espletate e da espletare nel corso del 2025.

AREA / ANNO	2023	2024	2025 *	Previsione 2026
<b>DIRIGENTI</b>	6	6	6	6
<b>FUNZIONARI</b>	39	41	43	43
<b>ISTRUTTORI</b>	113	115	120	120
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	37	33	27	27
<b>TOTALE</b>	<b>195</b>	<b>195</b>	<b>196</b>	<b>196</b>

### 3.3 Sottosezione di programmazione: Piano triennale dei fabbisogni del personale

La programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni di spesa, per la predisposizione e per l'aggiornamento del Piano Triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale Umano del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui all'art 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

## **SOSTENIBILITA' DI SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

Riferimenti normativi: art. 33, c. 2, del DL. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e DM attuativo 17/03/2020

### **A. Calcolo Rapporto spesa personale/entrate correnti**

La norma prevede che le assunzioni siano basate sul rapporto tra spesa personale/entrate correnti.

#### **Spese di personale**

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli riportati

- a. nel Macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000
- b. nei codici di spesa  
U1.03.02.12.001  
U1.03.02.12.002  
U1.03.02.12.003  
U1.03.02.12.999

#### **Entrate Correnti**

Per Entrate Correnti si intende la media degli accertamenti di competenza relativi ai primi tre titoli delle entrate e agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Deve essere altresì specificato che il FCDE è quello stanziato nel Bilancio di previsione, eventualmente assestato con riferimento alla parte corrente del bilancio.

Secondo la deliberazione della Corte dei Conti della Campania (111/2020), nel controllo del FCDE, per le finalità di cui al citato art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019 si debba fare riferimento al fondo stesso così come determinato in sede di assestamento di bilancio, che potrebbe essere migliorativo o anche peggiorativo rispetto a quello calcolato in sede di previsione.

Le voci di spesa che attualmente vanno neutralizzate dai calcoli sono:

1. le assunzioni a tempo determinato connesse al PNRR, art. 1 comma 1, D.L. 80/2021) che non rilevano neppure rispetto al limite rapporti flessibili (art.9, c.28 DL 78/2010) e al limite di spesa di personale (c.557 della L.296/2006);
2. le assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art.1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734-735 L.Bilancio n. 234/2021);
3. assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1 comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);
4. le assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art.1, comma 172, L. Bilancio n. 234/2021)
5. stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1 comma 495, L.Bilancio 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);
6. eventuale quota del segretario comunale in convenzione rimborsate al Comune capofila dai comuni convenzionati (Decreto Ministero dell'Interno 21.12.2020);
7. assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per il risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020 – deliberazione corte dei conti, sez. controllo per il Veneto, delibera 15 aprile 2021, n. 105);
8. incentivi funzioni tecniche (CC Lombardia deliberazione 73/2021/PAR; CC Abruzzo delib.249/2021/PAR; CC Liguria delib.1/2022/PAR);
9. spesa riferita a corresponsione degli arretrati (e soltanto degli arretrati) di competenza delle annualità precedenti a partire dalla tornata contrattuale 2019/2021 e quindi a decorrere dal

2022 e per i contratti successivi (art. 3, comma 4-ter del DL 36/2022 - PNRR2 - convertito con modificazioni in L. 72/2022).

In considerazione dei dati già registrati a consuntivo per le tre precedenti annualità (2022-2023-2024), tenuto conto che il valore soglia per gli Enti della classe demografica di appartenenza del Comune di Desenzano del Garda (Fascia F - tra 10.000 e 59.900 abitanti) è individuato nella percentuale del 27%, per quanto riguarda l'incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti, la situazione individuata, come primo indicatore delle spese di personale, ai sensi del decreto crescita, risulta essere la seguente:

IMPORTI		DEFINIZIONI
<b>SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (ultimo rendiconto approvato) esclusa IRAP, incentivi funzioni tecniche da FPV, rimborso convenzione segreteria (emolumenti e oneri), arretrati</b>		7.629.031,42
<b>ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022</b>	38.930.820,45	40.929.482,81
<b>ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023</b>	41.668.747,33	
<b>ENTRATE RENDICONTO ANNO 2024</b>	42.188.880,95	
<b>FCDE PREVISIONE ASSESTATA 2024</b>		2.931.708,69
<b>ENTRATE CORRENTI NETTE</b>		37.997.774,22
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>20,08 %</b>

Il dato evidenziato nel prospetto seguente quale spesa di personale è al netto dell'IRAP.

\* Con il rendiconto 2024 sono state aggiornate le entrate correnti a scorrimento (2022-2023-2024), il FCDE, le spese di personale e di conseguenza anche la percentuale di incidenza. Le entrate correnti sono state depurate anche dagli importi relativi agli incentivi funzioni tecniche e al rimborso del Segretario in convenzione così come detratte dalle spese.

### **B. Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3**

I Comuni possono procedere ad assunzioni di personale solo fino a concorrenza di una spesa complessiva pari ad un determinato valore soglia.

Tale valore è fissato in termini percentuali rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità.

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
<b>A</b>	Fino a 999	29,50%	33,50%
<b>B</b>	1.000-1.999	28,60%	32,60%
<b>C</b>	2.000-2.999	27,60%	31,60%
<b>D</b>	3.000-4.999	27,20%	31,20%
<b>E</b>	5.000-9.999	26,90%	30,90%
<b>F</b>	<b>10.000-59.999</b>	<b>27,00%</b>	<b>31,00%</b>
<b>G</b>	60.000-249.999	27,60%	31,60%
<b>H</b>	250.000-1.499.999	28,80%	32,80%
<b>I</b>	Oltre 1.500.000	25,30%	29,30%

**C. Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3**

Per il Comune di Desenzano del Garda, poiché il rapporto tra le spese di personale e le entrate, come definite dalla norma, è identificato nel 27% per i Comuni della fascia f), la spesa di personale può essere incrementata gradualmente come stabilito dalla tab. 2 dell’ art. 5 del DM citato. Gli incrementi annuali massimi possibili rispetto alla spesa 2018 di euro 6.390.764,51, fino al 31.12.2024 sono:

Anno	Limite di spesa
2024	7.796.732,70

In sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024, i comuni che presentavano una spesa di personale al di sotto del valore soglia, potevano incrementare la spesa di personale registrata nell’anno 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella 2 del medesimo DM.

A far data dal 2025, la tabella 2 non sarà più da considerarsi, e di conseguenza gli Enti virtuosi che si collocano sotto al valore soglia, come il comune di Desenzano del Garda, possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzione di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato nella tabella 1 del summenzionato DM 2020, fermi restando gli altri limiti (art 1 comma 557, 557-bis e 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296).

IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2025 (esclusa IRAP, incentivi funzioni tecniche da FPV, rimborso convenzione segreteria (emolumenti e oneri))		7.556.657,43 definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	38.930.820,45	40.929.482,81 definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	41.668.747,33	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2024	42.188.880,95	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA 2024		2.931.708,69
ENTRATE CORRENTI NETTE		37.997.774,22
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		19,91 %

\* Con il rendiconto 2024 sono state aggiornate le entrate correnti a scorrimento (2022-2023-2024), il FCDE, le spese di personale e di conseguenza anche la percentuale di incidenza.

VALORE SOGLIA	RAPP.ENTRATE CORRENTI/SPESA PERSONALE	% FINO AL VALORE SOGLIA	SPESA PERS. AGGIUNTIVA	SPESA COMPLESSIVA
27%	19,91%	7,09%	€ 2.692.741,61	€ 10.259.399,04

A seguito del rendiconto 2025 saranno aggiornate le entrate correnti a scorrimento (2023-2024-2025), il FCDE, le spese di personale e di conseguenza anche la percentuale di incidenza.

Gli Enti dovranno comunque rispettare anche i seguenti limiti:

- Contenimento delle spese per lavoro flessibile art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010;
- Contenimento delle spesa di personale in valore assoluto - Art 1 comma 557, 557-bis e 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- Trattamento del salario accessorio art. 23 comma 2 del D.Lgs 23/2017.

Il dato di spesa previsionale per il 2025 è determinato secondo la nozione del DM. 17/03/2020 pertanto senza Irap, tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.

Accertato che:

- i documenti di programmazione del fabbisogno di personale sono improntati al rispetto delle regole di cui all'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria ed al conseguente DM 17 marzo 2020;
- la spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della soglia secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, sulla base dei valori, indicatori degli ordini di grandezza degli aggregati espressi per gli anni 2025/2027, nel seguente prospetto:

Descrizione	Bilancio previsione Entrate correnti 2025/2027 (comprehensive di accertamenti reimputati)		
	2025	2026	2027
<b>tit. 1</b>	29.002.857,55	28.296.019,14	28.286.391,51
<b>tit. 2</b>	2.142.187,01	1.355.319,81	1.226.368,02
<b>tit. 3</b>	11.172.124,12	10.897.369,27	11.111.454,27
<b>totale</b>	<b>41.093.194,64</b>	<b>40.548.708,22</b>	<b>40.624.213,80</b>
FCDE	3.317.801,74	3.332.756,54	3.338.856,63
<b>entrate correnti nette</b>	<b>38.999.366,94</b>	<b>37.215.951,68</b>	<b>37.285.357,17</b>
Spesa di personale (esclusa IRAP) Macro 101 COD.PIANO INTEGRATO: 1.01.00.00.000	<b>7.493.157,43</b>	<b>7.388.949,10</b>	<b>7.393.779,10</b>
Spesa di personale (esclusa IRAP) Macro 103 COD. PIANO INTEGRATO 1.03.02.12.002	<b>73.500</b>	<b>72.000,00</b>	<b>72.000,00</b>
<b>TOTALE SPESA</b>	<b>7.556.657,43</b>	<b>7.460.949,10</b>	<b>7.465.779,10</b>
<b>rapporto %</b>	<b>19,40%</b>	<b>20,05%</b>	<b>20,02%</b>

- che la programmazione è impostata al rispetto del vincolo di cui all'art.1, c.557, 557-bis e 557-quater della L.296/2006, nel testo vigente dopo la modifica introdotta dal comma 5-bis dell'art. 3, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, e relativo al contenimento delle spese di personale rispetto alla media del triennio 2011-2013;

- per quanto riguarda i rapporti di lavoro di tipo flessibile, il presente programma delle assunzioni per il triennio 2024/2025/2026 rispetta il limite previsto dall'art. 9 c.28 del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010, e s.m.i.;

La copertura del fabbisogno 2025-2027 può essere quindi assicurata, fatti prioritariamente salvi gli equilibri e la capacità di Bilancio e il contenimento della spesa di personale come di seguito precisato.

**D. Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

E' verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal DM. 17/03/2020, di cui all'art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo secondo il quale "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, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013	Euro 6.058.052,08
Spesa di personale, ai sensi del comma 557 Anno 2025	Euro 6.046.234,39

**E. Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile prevista per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del DL. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009	Euro 316.462,73
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025	Euro 464.883,71 di cui Euro 236.291,82 da collocare nel limite 2009 (le altre somme sono per Agenti stagionali di P.L. e per assunzione Dirigente art. 110, c. 1 )

**F. Verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazioni finali, di non eccedenza rilasciata dai Dirigenti/Responsabili dei servizi per ciascuna area di competenza e da Determinazione del Dirigente delle Risorse Umane e Organizzazione n. 56 del 16 gennaio 2025. Detta ricognizione è confermata ed approvata contestualmente al presente documento quale premessa alla programmazione del personale: non risultano eccedenze di personale né vi è personale in sovrannumero.

**G. Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Come da attestazione del 20 Maggio 2025, agli atti, della Dirigente dell'Area dei Servizi Finanziari:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del DL 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Si attesta che il Comune di Desenzano del Garda non soggiace al divieto di procedere all'assunzione di personale.

### **LE NOVAZIONI NORMATIVE DEL 2025**

Nel corso del 2025 si sono susseguite tre importanti novazioni normative quali:

- 1) Legge di Bilancio (n. 207/2024)
- 2) Decreto Milleproroghe n. 202 del 27.12.2024 convertito in legge n. 15 del 21.02.2025
- 3) Decreto PA n. 25 del 14.03.2025 convertito in legge n. 69 del 09.05.2025

#### **a) Incremento del salario accessorio del personale dipendente del comparto**

Una delle novità più importanti novità, che influirà sicuramente sulla programmazione del personale e sulla quantificazione del trattamento accessorio, è stata introdotta dal Decreto PA convertito in legge n. 15 del 21.02.2025, il quale all'art. 14 comma 1-bis prevede che *“A decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le Città metropolitane, le Province e i Comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio, sino al conseguimento di una incidenza delle somme destinate alla componente stabile del predetto fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali, non superiore al 48 per cento.”*

A tal proposito in data 27.06.2025 è stata emanata la circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 175706 con le indicazioni operative finalizzate all'applicazione della norma.

A seguito del prossimo Consiglio Comunale che approverà la variazione di bilancio, nella quale è stato inserito uno stanziamento di Euro 40.000,00 + oneri destinati all'incremento del salario accessorio, ai sensi dell'art 14-bis comma 1 del D.L 25/2025 convertito in legge n. 69 del 09.05.2025 saranno effettuati i seguenti controlli:

- Verifica Valore soglia (ai sensi dell'art. 33, D.L. 34/2019);
- Verifica Tetto di spesa (comma 557 L. 296/2006)

Qualora risultassero rispettati entrambi i limiti suindicati, si procederà con una successiva deliberazione di Giunta con la quale saranno fornite indicazioni sulla destinazione dell'aumento del salario accessorio del personale. E' necessario sottolineare che, trattandosi di incrementi della parte stabile del fondo per le risorse decentrate, tali risorse potranno essere destinate a finanziare progressioni all'interno delle aree o per l'aumento delle indennità di posizione delle elevate qualificazioni.

Dopo l'approvazione da parte della Giunta Comunale, si procederà con l'aggiornamento del fondo delle risorse decentrate tramite determinazione del Dirigente dell'Area dei Servizi Amministrativi.

#### **b) Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro e incentivo al posticipo del pensionamento**

L'art. 1 comma 161 della Legge 30 novembre 2024 n. 2027 (Legge di Bilancio 2025), ha introdotto la facoltà per i dipendenti che maturano entro il 2025 i requisiti minimi per il pensionamento di

rinunciare all'accredito dei contributi ed incassare direttamente la quota posta a proprio carico. Con la circolare n. 102 del 16.06.2025 emanata dall'INPS sono state fornite le istruzioni operative e contabili per l'applicazione della norma.

E' stata inoltre introdotta una norma transitoria, per gli anni 2025 e 2025, relativamente alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, possibilità inizialmente abrogata con la Legge di Bilancio 2025, la quale consente alle amministrazioni di risolvere il rapporto di lavoro con un preavviso di 6 mesi a decorrere dalla data di maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento (art 72 comma 11 del D.L. 112/2008). La legge n. 69/2025 di conversione del decreto PA, solo per gli anni 2025 e 2026, all'art. 12 comma 11 dispone "All'articolo 1 della legge 30 dicembre 2024, n. 207, dopo il comma 164 è inserito il seguente: «164-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11 del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 ottobre 2023, n. 137, limitatamente agli anni 2025 e 2026, con decisione motivata con riferimento alle esigenze organizzative, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono risolvere, con un preavviso di almeno sei mesi, il rapporto di lavoro relativamente al personale in possesso di un'età anagrafica ridotta al massimo di due anni rispetto a quella prevista dall'articolo 24, comma 6, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, compresi i pubblici dipendenti di cui all'articolo 3, comma 57, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, a condizione che il personale interessato abbia maturato i requisiti per il diritto a pensione di cui al comma 10 dello stesso articolo 24 e per la relativa prima decorrenza utile, e in ogni caso nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del quindici per cento dei soggetti in possesso congiuntamente dei predetti requisiti anagrafici e contributivi nei predetti anni.»

#### **c) Art. 30 comma 2-bis del D.lgs 165/2001 (Mobilità volontaria)**

L'art. 30 comma 2-bis del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal Decreto PA convertito in legge n. 69/2025 prevede "A decorrere dall'anno 2026, le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50, dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale, destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati, ovvero presso gli assessorati regionali alla sanità e gli uffici a essi afferenti, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbiano conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi. In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15 per cento, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato. In caso di mancata presentazione della domanda di inquadramento, il personale cessa dal comando alla naturale scadenza e non può essere ulteriormente comandato anche presso una amministrazione diversa nei successivi diciotto mesi. Le disposizioni del quarto periodo si applicano al personale, escluso quello delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare con qualifica non dirigenziale, in posizione di comando ai sensi dell'articolo 113-bis, commi 3 e 4-ter, del codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, a decorrere dall'esercizio finanziario successivo al raggiungimento di una forza effettiva di ruolo pari almeno al 90 per cento della dotazione di cui al comma 1 del citato articolo 113-bis. Gli inquadramenti di cui al presente comma avvengono, nei limiti dei posti vacanti, nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza e possono essere disposti anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di

*inquadramento, assicurando la necessaria neutralità finanziaria, previa rimodulazione della dotazione organica da inserire nella sezione del Piano integrato di attività e organizzazione relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale”.*

In fase di prima applicazione, per l'anno 2025, la mobilità resta una modalità di assunzione facoltativa, mentre a partire dal 2026 la mobilità tornerà ad essere obbligatoria solo per gli enti con più di 50 dipendenti e se per più di 9 posti, per una quota pari ad almeno il 15% delle facoltà assunzionali previste.

#### **d) Ulteriori modalità di accesso e procedure di reclutamento**

Con il decreto PA convertito in legge n. 69 del 09.05.2025 sono state introdotte ulteriori novità in merito alle modalità di accesso e alle procedure di reclutamento, ne illustriamo di seguito alcune:

- Assunzione di personale informatico (15% capacità assunzionali a diplomati specializzati)
- Assunzione con contratto formazione lavoro per studenti dal terzo anno universitario in poi
- Riserva servizio civile nazionale in aggiunta a quella del servizio nazionale universale
- Sostituzione in caso di aspettativa
- Riserve di posti nei concorsi per dirigenti

Per quanto riguarda la scelta tra le diverse modalità di reclutamento del personale, il Dirigente responsabile del Settore Risorse Umane valuterà, caso per caso, quella che potrà garantire la maggiore celerità e buon esito della procedura.

#### **Stima dell'Evoluzione dei Fabbisogni**

In coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) si intende assicurare la funzionalità dei servizi, l'ottimizzazione delle risorse, il monitoraggio e il controllo della spesa e, nella sua natura di attività dinamica, l'evoluzione dei fabbisogni, si inserisce a scorrimento nella precedente e nella successiva.

La presente programmazione fornisce l'indirizzo di riferimento e l'autorizzazione ad assumere personale nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP, anche in caso di ulteriori cessazioni non preventivabili in questa sede, assicurando la copertura dei posti individuati mediante procedura concorsuale/selezione/scorrimento graduatorie/procedura di mobilità tra Enti o passaggio diretto tra le amministrazioni anche di diverso comparto/progressione verticali o tra le aree con percorso mirato alla sostituzione di personale già in organico che cessa per qualsiasi causa, escludendo espansione di spesa e compatibilmente con la sostenibilità finanziaria e con gli equilibri di Bilancio.

Resta inteso pertanto che per le cessazioni dal servizio è possibile procedere alle sostituzioni nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza ricorrere a modifica del presente PTFP e fermo restando l'espletamento delle procedure sopraelencate per i posti medesimi da ricoprire.

**ANNO 2025**

N.	AREA	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	ASSUNZIONI /SOSTITUZIONI/ TRASFORMAZIONI POSTI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
1	FUNZIONARI	Segreteria Generale	Funzionario Amministrativo Contabile	Copertura tramite progressione tra le aree con decorrenza 01.02.2025.
1	OPERATORI ESPERTI	Polizia Locale	Accertatore	<b>Nuova istituzione.</b> Copertura tramite mobilità interna da altra area con decorrenza 01.02.2025.
1	ISTRUTTORI	Polizia Locale	Agente PL	<b>Nuova istituzione.</b> Copertura tramite passaggio diretto Comune di Montichiari dal 01.03.2025.
1	ISTRUTTORI	AA.PP.	Istruttore Amministrativo Contabile	<b>Cessazione per dimissioni volontarie dal 07.01.2025.</b> Copertura con decorrenza 01.03.2025 tramite mobilità interna da altra Area.
1	ISTRUTTORI	Bilancio e programmazione	Istruttore Contabile	<b>Posto vacante per mobilità interna dal 01.03.2025.</b> Assunzione con decorrenza 01.03.2025 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda.
1	ISTRUTTORI	Tributi	Istruttore Amministrativo Contabile	<b>Cessazione per passaggio diretto dal 31.12.2024.</b> Copertura dal 01.04.2025 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda.
1	FUNZIONARI	Segreteria Generale	Funzionario Amministrativo Contabile	<b>Trattenimento in servizio disposto con atto dell'Amministrazione</b> (decreto dirigenziale n. 22 del 27.02.2025)
1	ISTRUTTORI	AA.PP.	Istruttore Amministrativo Contabile	<b>Cessazione per pensionamento dall' 01.11.2024.</b> Assunzione con decorrenza 01.05.2025 tramite scorrimento graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda.
1	ISTRUTTORI	Cultura e Sport	Istruttore Amministrativo Contabile	<b>Nuova istituzione.</b> Progressione tra le aree con decorrenza 01.05.2025
1	ISTRUTTORI	Risorse Umane	Istruttore Amministrativo Contabile	<b>Nuova istituzione.</b> Progressione tra le aree con decorrenza 01.05.2025.
1	LLPP	Istruttori	Istruttore Tecnico	<b>Cessazione per pensionamento dal 31.12.2024.</b> Copertura dal 01.05.2025 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda.
3	ISTRUTTORI	Polizia Locale	Agente PL	<b>Cessazione per dimissioni volontarie.</b> Assunzione di 2 Agenti di Polizia Locale dal 01.05.2025 e di 1 Agente dal 16.05.2025 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda.
1	ISTRUTTORI	Economato	Istruttore Amministrativo Contabile	<b>Cessazione per dimissioni volontarie dal 01.11.2024.</b>

				Copertura dal 01.06.2025 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda.
1	ISTRUTTORI	Ecologia e Ambiente	Istruttore Amministrativo Contabile	<b>Trasformazione da posto di Operatore Esperto a seguito progressione tra le aree.</b> Assunzione con decorrenza dal 01.06.2025 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda.
1	ISTRUTTORI	AA.PP.	Istruttore Amministrativo Contabile	<b>Cessazione per dimissioni volontarie dal 30.12.2024.</b> Copertura dal 01.07.2025 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda. Assegnazione temporanea settore Segreteria Generale
1	FUNZIONARI	Servizi Sociali	Assistente Sociale	<b>Cessazione per dimissioni volontarie dal 16.12.2024.</b> Copertura dal 01.08.2025 tramite procedura concorsuale
1	OPERATORI ESPERTI	LLPP	Operatore tecnico manutentore	<b>Stabilizzazione di personale assunto a tempo determinato da almeno 36 mesi.</b> Decorrenza 01.08.2025
1	FUNZIONARI	Cultura e Sport	Funzionario Amministrativo Contabile	<b>Nuova istituzione.</b> Progressione tra le aree con decorrenza 01.09.2025.
1	FUNZIONARI	Ecologia e Ambiente	Funzionario Amministrativo Contabile	<b>Nuova istituzione.</b> Progressione tra le aree con decorrenza 01.09.2025.
1	ISTRUTTORI	Ecologia e Ambiente	Istruttore Tecnico	<b>Cessazione per mobilità altro ente dal 01.07.2025.</b> Copertura dal 01.09.2025 tramite procedura concorsuale.
1	DIRIGENTI	Area Servizi alla Persona	Dirigente	<b>Cessazione per mobilità altro Ente con decorrenza 01.09.2025.</b> Copertura tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
2	OPERATORI ESPERTI	Servizi Sociali	O.S.A.	<b>Cessazione per pensionamento dal 29.01.2025 e trasformazione di un posto</b> Copertura dal 01.09.2025 tramite procedura concorsuale.
1	ISTRUTTORI	Polizia Locale	Agente PL	<b>Nuova istituzione.</b> Progressione tra le aree con decorrenza 01.10.2025.
1	ISTRUTTORE	Servizi demografici	Istruttore Amministrativo	<b>Nuova istituzione.</b> Progressione tra le aree con decorrenza 01.10.2025.
1	ISTRUTTORI	Urbanistica	Istruttore Amministrativo contabile	<b>Copertura posto vacante a seguito di copertura tra le aree.</b> Progressione tra le aree con decorrenza 01.10.2025
1	ISTRUTTORI	Segreteria Generale	Istruttore addetto al front office	<b>Trasformazione posto da Operatore Esperto a Istruttore.</b> Progressione tra le aree con decorrenza 01.10.2025

## **ANNO 2026**

N.	AREA	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	ASSUNZIONI /SOSTITUZIONI / TRASFORMAZIONI POSTI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
----	------	---------	-----------------------	---

1	DIRIGENTI	Segreteria	Segretario Generale	<b>Cessazione per pensionamento dal 15.02.2026.</b>
1	FUNZIONARI	Urbanistica e Territorio	Funzionario Tecnico	<b>Cessazione per pensionamento all'8.04.2026.</b> Copertura dal 01.05.2026 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	ISTRUTTORI	Tributi	Istruttore Amministrativo Contabile	<b>Cessazione per pensionamento dal 28.04.2026.</b> Copertura dal 01.05.2026 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	ISTRUTTORI	PL	Agente PL	<b>Cessazione per pensionamento dal 01.06.2026.</b> Copertura dal 01.06.2026 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	FUNZIONARI	LLPP	Funzionario Tecnico	<b>Cessazione per pensionamento dal 10.07.2026.</b> Copertura dal 01.07.2026 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	FUNZIONARI	PL	Ufficiale Direttivo	<b>Cessazione per pensionamento dal 29.06.26.</b> Copertura dal 01.07.2026 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	ISTRUTTORI	Servizi Demografici	Ufficiale Accertatore	<b>Cessazione per pensionamento dal 29.08.2026.</b> Copertura dal 01.09.2026 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto

## **ANNO 2027**

N.	AREA	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	ASSUNZIONI /SOSTITUZIONI / TRASFORMAZIONI POSTI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
1	OPERATORI ESPERTI	Servizi Sociali	Collaboratore Amministrativo Contabile	<b>Cessazione per pensionamento dal 03.02.2027.</b> Copertura dal 01.03.2027 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	ISTRUTTORI	PL	Agente PL	<b>Cessazione per pensionamento (pensione anticipata).</b> Copertura dal 01.04.2027 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	FUNZIONARI	Risorse Umane	Funzionario Amministrativo Contabile	<b>Cessazione per pensionamento dal 29.03.2027.</b> Copertura dal 01.04.2027 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	ISTRUTTORI	Economato	Istruttore Amm Contabile	<b>Cessazione per pensionamento dal 04.05.2027.</b> Copertura dal 01.06.2027 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto

\* Nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 saranno identificate le assunzioni da realizzare tramite mobilità, non essendo previste ad oggi almeno 10 assunzioni nell'anno.

Si evidenziano pertanto i seguenti elementi di rilievo:

- Completamento assunzioni avviate entro il 31.12.2025 in conformità al precedente PTFP;
- Sostituzioni del personale cessato o prossimo a cessazione;
- Assunzione nell'arco del triennio dei posti vacanti istituiti da precedente pianificazione e rimasti a tutt'ora vacanti. Si evidenzia che i posti vacanti potranno essere coperti mediante procedura concorsuale/selezione/scorrimento graduatorie/procedura di mobilità tra Enti o passaggio diretto tra le amministrazioni anche di diverso comparto/progressione verticali o tra le aree ;
- Attivazione delle procedure di progressione tra le aree previste (in deroga oppure ordinarie);

Possono inserirsi uscite a seguito di modalità dimissioni volontarie (es. opzione donna, precoci, usuranti, quote varie, dimissioni volontarie), al momento non preventivabili. Si intende procedere alla copertura dei rispettivi posti che rimarranno vacanti tramite la procedura che sarà ritenuta in grado di rispettare la maggiore efficienza, efficacia e economicità al momento in cui se ne presenterà la necessità.

Per il 2026 e 2027 saranno portate a compimento le procedure 2025 non effettuate per motivi di forza maggiore.

Secondo il prospetto sopra riportato si rileva che sono state effettuate e sono in corso le seguenti procedure:

**a) Mobilità interna**

Ai fini di un miglior impiego delle risorse umane è utilizzabile la procedura della mobilità interna, consistente nel mutamento del posto di lavoro all'interno delle unità settoriali della struttura organizzativa o tra Aree diverse, con mansioni richiedenti lo stesso tipo di professionalità, con assegnazione temporanea o definitiva, anche su domanda dei singoli dipendenti.

La mobilità così intesa è uno strumento organizzativo dell'Ente per un efficace utilizzo delle diverse professionalità in dotazione nei vari ambiti della struttura, nonché occasione di riqualificazione ed arricchimento professionale del personale coinvolto.

L'assegnazione del dipendente ad altro servizio comporta la sua partecipazione ad attività formative di ingresso per l'inserimento nel nuovo ambito e a quelle strutturate permanenti.

Nel corso del 2025 sono stati effettuati i seguenti trasferimenti:

- Mobilità interna di un Istruttore - Contabile da Area dei Servizi Finanziari (Settore Bilancio e Programmazione) ad Area dei Servizi alla Persona (Settore Turismo e AA.PP) con profilo professionale di Istruttore Amministrativo – Contabile con decorrenza 01.03.2025;
- Mobilità interna di un Operatore Esperto con il profilo di Operatore Tecnico Manutentore da Area dei Servizi al Territorio (Settore Opere e LLPP) ad Area Vigilanza (Settore Polizia Locale) con decorrenza 01.02.2025;
- Assegnazione temporanea di un Istruttore con il profilo di Istruttore Amministrativo contabile da Area dei Servizi alla Persona (Settore AA.PP.) ad Area dei Servizi Amministrativi (Settore Segreteria Generale) con decorrenza 01.07.2025;

**b) Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / scorrimento di graduatorie concorsuali vigenti/utilizzo graduatorie concorsuali e utilizzo graduatorie vigenti altri Enti**

Sarà sempre possibile procedere alle assunzioni tramite procedura concorsuale pubblica, scorrimento graduatorie concorsuali e utilizzo graduatorie vigenti altri Enti.

E' necessario sottolineare che, ai sensi dell'art 3 comma 1 del Decreto PA, che ha modificato l'art. 35 comma 5-ter del D.Lgs 165/2001, le graduatorie tornano ad avere una validità di 3 anni come previsto dall'art 91 del TUEL, il quale dispone *“Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo”*

A partire dal 14 marzo, quindi tutte le graduatorie valide a tale date e quelle pubblicate successivamente avranno una validità di 3 anni.

Altre importanti modifiche sono state apportate all'utilizzo delle graduatorie:

- Art. 35 comma 5-ter come modificato dall'art. 3 comma 1 del D.Lgs 165/2001 *“Espletata la verifica di cui all'articolo 4, comma 3, lettera a), del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, le amministrazioni, per ragioni di carattere organizzativo, purché in presenza di profili professionali sovrapponibili a quelli individuati nei propri atti di programmazione, possono reclutare il proprio personale, a tempo determinato o a tempo indeterminato, mediante utilizzo di proprie graduatorie vigenti ovvero, previo accordo, di quelle di altra amministrazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera b)-bis, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74.”*
- Art. 35 comma 5 sexies *“La graduatoria si intende utilmente scorsa quando, entro il limite temporale di validità, l'amministrazione titolare individua, o cede ad amministrazioni terze, candidati idonei individuati numericamente o nominativamente, in ordine di graduatoria, per la successiva convocazione da parte dell'amministrazione procedente, a nulla rilevando il momento della stipulazione del contratto di assunzione.”*

Il Decreto PA ha inoltre innovato e dettato delle nuove linee guida per la formazione e la pubblicizzazione delle graduatorie.

**c) Assunzioni mediante mobilità dall'esterno di cui all'art.30 D.Lgs 165/2001 o tramite passaggio diretto tra amministrazioni anche di comparti diversi**

Come specificato sopra a partire dal 2026, la mobilità sarà obbligatoria solo per enti con più di 50 dipendenti e se per più di 9 posti per una quota pari ad almeno il 15% delle facoltà assunzionali previste.

**d) Trasformazioni/Cambi profili professionali**

- Trasformazione di un posto di Collaboratore Amministrativo - Contabile (Area degli Operatori Esperti in Istruttore Amministrativo – Contabile (Area degli Istruttori) ) nell'Area dei Servizi al Territorio – Settore Ecologia e Ambiente a seguito progressione tra le Aree;
- Trasformazione di un posto di Collaboratore Amministrativo - Contabile (Area degli Operatori Esperti in Istruttore Addetto al Front Office (Area degli Istruttori) ) nell'Area dei Servizi Amministrativi – Settore Segreteria Generale a seguito pensionamento;
- Trasformazione a seguito di valutazione del Dirigente del Settore Risorse Umane e Organizzazione dei posti lasciati vacanti per progressione verticale o tra le Aree nell'area degli Istruttori: si prevede contestuale trasformazione del posto da area degli Operatori Esperti in Area degli Istruttori; ad eccezione dei posti del personale operaio o OSA che dovessero lasciare la categoria, in quanto in questi casi la stessa rimane strettamente funzionale al servizio. Da valutare la medesima trasformazione anche in caso di pensionamento di un dipendente inquadrato nella categoria degli Operatori Esperti.

**e) Progressioni verticali tra le aree (art 15 CCNL) e progressioni verticali tra le aree in deroga (art. 13 CCNL)**

Il Contratto Collettivo Integrativo del triennio 2023-2025 firmato il 20.12.2023 (art. 11 “Progressioni verticali tra le aree in deroga”) prevedeva di attuare entro il 31.12.2025 fino a n. 5 progressioni da Operatore Esperto a Istruttore e n. 6 progressioni da Istruttore a Funzionario “al fine di tener conto dell’esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione”.

Nel successivo C.C.I. firmato il 13.12.2024 si prevede di proseguire nel 2025 la tornata di progressioni tra le aree avviata nel 2024.

In attuazione dei precedenti PIAO sono state fino ad oggi svolte le seguenti progressioni:

DATA	SETTORE	PROFILO DI DESTINAZIONE	TIPO PROGRESSIONE
<b>26.09.2024</b>	<b>Asilo Nido (Sociali)</b>	<b>Ed. esperto (Funzionario)</b>	<b>In deroga</b>
26.09.2024	Servizi Sociali	Funzionario amm.vo-contabile	Ordinaria
<b>30.09.2024</b>	<b>Servizi Demografici</b>	<b>Istruttore amm.vo</b>	<b>In deroga</b>
<b>21.10.2024</b>	<b>Turismo e AA.PP.</b>	<b>Istruttore amm.vo-contabile</b>	<b>In deroga</b>
29.01.2025	Segreteria generale	Funzionario amm.vo-contabile	Ordinaria
<b>18.04.2025</b>	<b>Cultura e Sport</b>	<b>Istruttore amm.vo-contabile</b>	<b>In deroga</b>
<b>18.04.2025</b>	<b>Risorse Umane</b>	<b>Istruttore amm.vo-contabile</b>	<b>In deroga</b>

Le linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa del Comparto, approvate recentemente dalla Giunta comunale con propria deliberazione n. 243 del 24.06.2025, prevedono la verifica degli istituti del precedente Contratto Integrativo.

Si ritiene quindi di procedere con ulteriori progressioni in deroga per sia per l’area degli Istruttori che per quella dei Funzionari, come da schema seguente:

DATA PREVISTA	SETTORE	PROFILO DI DESTINAZIONE	TIPO PROGRESSIONE
<b>09/2025</b>	<b>Ecologia e ambiente</b>	<b>Funzionario amm.vo-contabile</b>	<b>In deroga</b>
09/2025	Cultura e Sport	Funzionario amm.vo-contabile	Ordinaria
<b>10/2025</b>	<b>Polizia Locale</b>	<b>Agente (Istruttore)</b>	<b>In deroga</b>
<b>10/2025</b>	<b>Segreteria generale</b>	<b>Istruttore al front-office</b>	<b>In deroga</b>
10/2025	Servizi demografici	Istruttore amm.vo	Ordinaria
<b>10/2025</b>	<b>Urb.ca e Territorio</b>	<b>Istruttore amm.vo contabile</b>	<b>In deroga</b>

La scelta del tipo di progressione (In deroga/Ordinaria) è stata compiuta tenendo conto sia della necessità di rispettare il vincolo del 50% di riserva ai candidati esterni, sia dell’effettiva presenza di personale in possesso della necessaria esperienza e competenza.

Per ciascuna progressione sono state svolte le procedure di:

- decreto di avvio della procedura;
- pubblicazione dell’avviso di selezione;
- raccolta e istruttoria delle domande;
- ammissione dei candidati;
- decreto di nomina della Commissione giudicatrice;
- verifica dei titoli e approvazione graduatoria;
- decreto di approvazione del verbale finale;
- determinazione di immissione in ruolo.

Nel corso del 2026 sarà verificata la possibilità di effettuare 3 ulteriori progressioni tra le Aree nell’Area dei Servizi Finanziari.

**f) Assunzioni mediante stabilizzazione di personale nel triennio**

Ai sensi del “Decreto assunzioni” (art. 3 comma 5 del decreto legge 22 aprile 2023 n. 44), fino al 31 dicembre 2026 i Comuni possono procedere alla stabilizzazione del personale non dirigenziale che abbia maturato 36 mesi di servizio con contratti a tempo determinato.

E' prevista la stabilizzazione di un operatore esperto nel corso del 2025 con decorrenza 01.08.2025.

**g) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile nel triennio**

Nell'ambito della stesura della programmazione si intende dare massima priorità alle assunzioni delle unità a tempo indeterminato, nel rispetto della logica delle disposizioni di cui all'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.; e tuttavia, per lo scostamento fisiologico rispetto alla compagine in servizio a tempo indeterminato e la dotazione potenziale, nonché per assenze di personale con diritto alla conservazione del posto (es. maternità, aspettative varie), la struttura fronteggia criticità nell'organizzazione e nella resa dei servizi alla cittadinanza, per garantire livelli quantitativi e qualitativi di efficienza ed efficacia, ricorre, oltre che ad interventi di riorganizzazione interna e al ricorso al lavoro straordinario secondo norma, anche all'attivazione di forme di lavoro flessibile nel limite massimo consentito di spesa sostenuta nell' anno 2009 per le medesime tipologie.

Le assunzioni a tempo determinato, anche con contratto di “formazione-lavoro”, potranno essere attivate per esigenze di carattere eccezionale o temporaneo e saranno valutate dal Dirigente responsabile del Settore Risorse umane e Organizzazione, a seguito dell'accertamento dell'impossibilità di provvedere con risorse interne all'Area stessa; la scelta, se ricorrere a contratti di lavoro subordinato a tempo determinato o ad altre tipologie di contratto di tipo flessibile verrà valutata dal Dirigente del Settore Risorse umane e Organizzazione, in conformità al parere acquisito dalla Conferenza dei Dirigenti, ricorrendo alla misura più idonea in termini di efficienza, efficacia ed economicità.

E' demandato al medesimo anche il ricorso all'istituto della “assegnazione temporanea”, in entrata così come in uscita, di cui all'art. 30 del D. Lgs 165/2001, in presenza di eventuali istanze per sopperire ad esigenze temporanee o eccezionali, e/o per semplificare ed agevolare procedure di mobilità tra Enti, che diversamente sarebbero complicate anche da continui rinvii, in ossequio ad una fattiva collaborazione tra pubbliche amministrazioni.

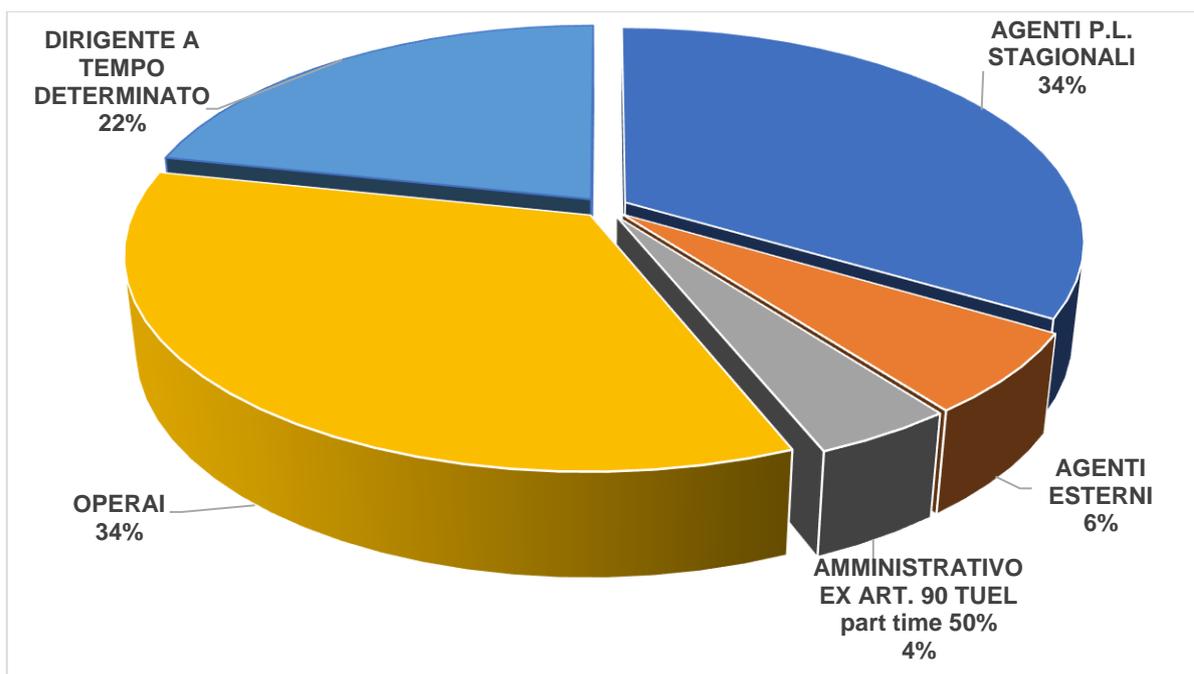
**Pertanto sono autorizzati:**

1. Il reclutamento nel corso del triennio di personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 31-bis del DL 152/2021 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 233/2021 (decreto per l'attuazione del PNRR) considerato l'elenco dei contributi assegnati a questo Comune, con spese a carico del proprio bilancio.
2. Il ricorso ad assunzioni a tempo determinato e/o stagionali di agenti di PL per intensificazione del presidio del territorio per la maggior sicurezza della vita ed il benessere dei cittadini e finalizzato a maggior tutela dell'ordine pubblico.  
E' stato prorogato 1 Agente di Polizia Locale a tempo determinato fino al 28.02.2025.  
Sono stati assunti 2 Agenti di Polizia Locale dal 01.05.2025 fino al 31.10.2025 e 3 Agenti di Polizia Locale dal 01.06.2025 al 30.11.2025;
3. Le attività socialmente utili (nonni vigili e/o custodi).
4. L' assunzione di operai a tempo determinato a fronte di carenze di personale nel settore manutenzioni sia per assenze dovute a diversa causa sia per rinforzo al servizio per punte di attività.  
Sono stati prorogati fino al 31.12.2025 n. 4 operai a tempo determinato.
5. L'incarico art. 90 del TUEL di una unità Area Istruttori, con contestuale congelamento del posto in organico di Istruttore presso Segreteria generale.

Sono escluse dal limite delle spese quelle necessarie per l'assunzione degli agenti stagionali e del dirigente art. 110, c. 1. Sono altresì teoricamente escluse spese dei tecnici per l'attuazione del PNRR, ma per il momento non sono finanziati.

Lo schema complessivo per l'anno 2025 che risulta da bilancio di previsione, rileva che, a fronte di una spesa totale di **euro 464.883,71**, quella che va collocata entro il limite è pari ad euro 236.291,82.

Previsione assunzioni a tempo determinato Anno 2025	Area CCNL	Durata presunta dei contratti di lavoro a tempo determinato	Spesa per emolumenti Anno 2025	Spesa per oneri riflessi Anno 2025	Spesa per Irap Anno 2025	Spesa complessiva bilancio Anno 2025
AGENTI STAGIONALI	Istruttori	Proroga di 1 Agente al 28.02.2025 5 Agenti per 7 mesi	98.877,17	31.701,73	8.572,34	139.151,24
AGENTI ESTERNI	Istruttori	Agenti provenienti da altri enti utilizzati in occasione di eventi	20.000,00	4.000,00	1.400,00	25.400,00
AMMINISTRATIVO EX ART. 90 TUEL-p.t 50% OPERAI	Istruttori	1 unità per 12 mesi	12.324,63	3.854,03	1.068,48	17.247,14
	Operatori Esperti	5 unità 12 mesi	99.964,70	33.953,44	8.667,15	142.585,29
DIRIGENTE A T.D. EX ART. 110, c. 1 TUEL	CCNL Dirigenti	1 unità per 12 mesi	63.658,40	20.260,89	5.521,36	89.440,65
<b>TOTALE</b>						<b>413.824,32</b>
Oneri per rinnovo contrattuale CCNL 21.05.18 da escludere (C.C. Abruzzo n. 121/2018, Circolare n. 6/2017 MEF, C.C. Autonomie n. 2/2010)						- 14.334,39
Oneri per rinnovo contrattuale CCNL 16.11.2022 da escludere						- 14.226,26
<b>Totale previsione spesa per rapporti di lavoro dipendente con contratto a tempo determinato previsione anno 2025</b>						<b>385.263,71</b>
Spesa per rapporti di lavoro flessibile diversi dal lavoro dipendente			cap. 240/0-2-3	compensi lordi attività socialmente utili		72.000,0
			cap. 240/1	Oneri inail		1.500,00
				Oneri IRAP		6.120,00
Totale spesa attività socialmente utili						<b>79.620,00</b>
<b>TOTALE</b>						<b>464.883,71</b>
da detrarre spese agenti stagionali e dirigente art.110, c. 1						<b>228.591,89</b>
<b>TOTALE per verifica del limite</b>						<b>236.291,82</b>
Limite 2009						<b>316.462,73</b>
differenza						<b>80.170,91</b>



E' demandata al Dirigente del Settore Risorse Umane e Organizzazione l'attuazione degli adempimenti connessi con l'approvazione della presente programmazione del fabbisogno.

Tutte le assunzioni sono autorizzate a condizione che risulti:

- a) il relativo posto vacante in dotazione organica per ciascuna unità individuata;
- b) sia assicurata la copertura finanziaria in Bilancio escludendo espansione di spesa e compatibilmente con la sostenibilità finanziaria e con gli equilibri di Bilancio;
- c) siano rispettati tutti i vincoli di finanza pubblica espressi negli indicatori di Bilancio previsti dalla normativa vigente e sopra richiamata.

#### **h) Categorie protette L.68/1999 e altre riserve di legge**

A causa della dimissione di un dipendente appartenente alle categorie protette L. 68/99, con decorrenza 30.12.2024 (assunto nel corso dell'anno 2024), non è stato possibile assicurare la copertura della quota di assunzioni obbligatorie, determinata in relazione alla situazione dell'occupazione al 31.12.2024.

L'ente si impegnerà nel coprire quanto prima il posto vacante al fine di assicurare il rispetto normativo.

#### **Certificazioni dei Revisori dei Conti**

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo ai Revisori dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio 2025/2027, ottenendo parere positivo.

#### **La presente Sezione 3 del PIAO è trasmessa:**

- Ai sensi dell'articolo 6 - ter del D.LGS. 165/2001, introdotto dal D.LGS. 75/2017, al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, attraverso il sistema informativo del personale di cui all'articolo 60 (SICO – Conto annuale). La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.
- Ai sensi dell'art. 6, c. 4 del DL 80 convertito in Legge, al Dipartimento della Funzione Pubblica mediante il Portale PIAO, raggiungibile all'indirizzo <http://piao.dfp.gov.it>, che consente alle pubbliche amministrazioni il caricamento e la pubblicazione del Piano e la consultazione dei documenti di programmazione da parte di tutti i cittadini. La pubblicazione deve essere effettuata tempestivamente utilizzando esclusivamente le apposite funzionalità presenti nell'Area riservata del Portale PIAO.
- Il Piano e i relativi aggiornamenti sono inoltre pubblicati nel sito internet istituzionale del Comune.