

ALLEGATO A) ALLA DELIBERAZIONE DI G.C. N. 372 DEL 21.10.2025

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

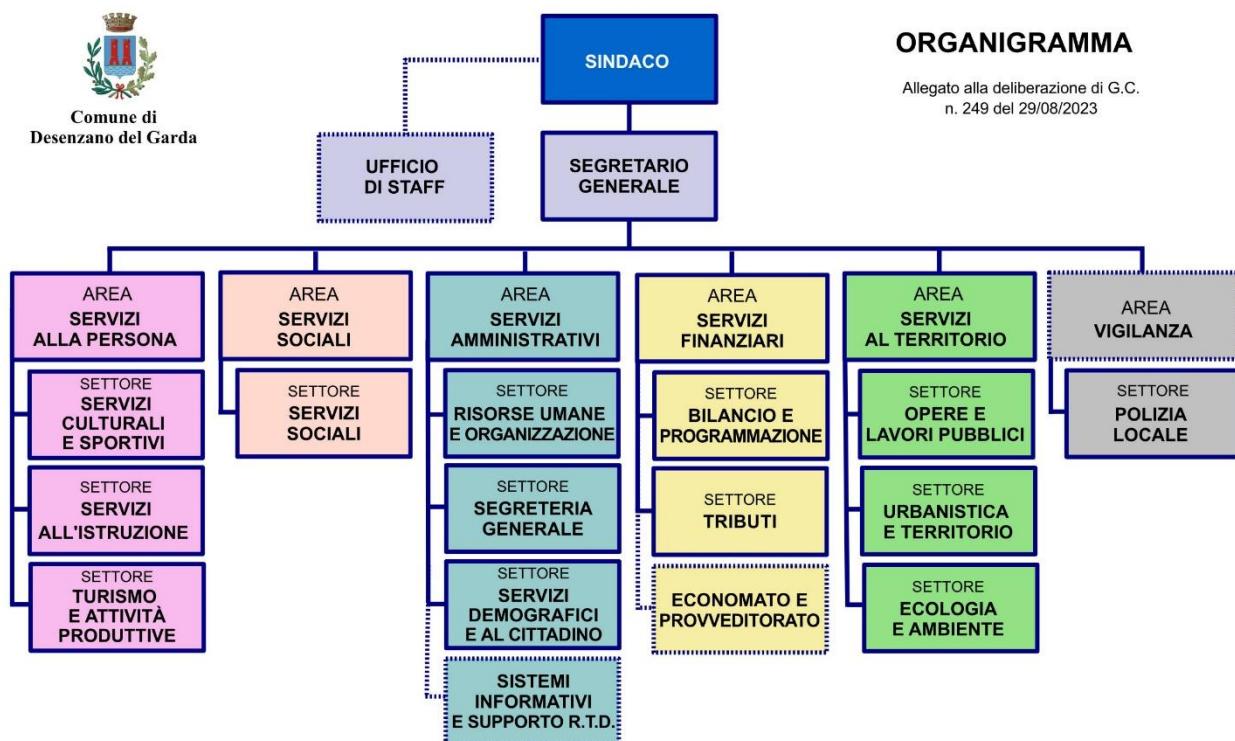
Nota metodologico-sistematica

Il presente documento aggiorna il precedente, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 276 del 29 luglio 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 e proiezione al 31.12.2025

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE AL 31/12/24	DOTAZIONE AL 31/10/25	di cui VACANTI	+ T.D.	DOTAZIONE AL 31/12/25	NOTE
DIRIGENTI	Dirigente	6	6	1	1	6	Vacanti: 1 Polizia Locale
	TOTALE DIRIGENTI	6	6	1	1	6	
FUNZIONARI	Assistente Sociale	6	6	1		6	Vacanti: 1 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		2	Vacanti: 1 SS.DD. trasformato in Istruttore
	Funzionario amm.vo contabile	14	15			15	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	
	TOTALE FUNZIONARI	41	43	2		42	
ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale	19	22		4	22	1 Op. esperto Accertatore trasformato in Agente
	Assistente Bibliotecario	2	2			2	
	Educatore Asilo Nido	3	2			2	
	Istruttore front-office	5	5	1		6	1 Op. esperto trasformato per progressione Vacante: n. 1 Segreteria.
	Istruttore amministrativo	7	6	1		8	1 trasformato da Funzionario a Istruttore
	Istruttore amm.vo-contabile	55	54	3	1	57	2 nuovi per progressione: Segreteria / Urbanistica 4 vacanti al 31.12.2025
	Istruttore contabile	6	6			6	
	Istruttore informatico	2	2			2	
	Istruttore tecnico ambientale	2	2			3	Trasformato da Istruttore tecnico
	Istruttore tecnico	13	13	1		12	Trasformato in Istruttore tecnico ambientale
	Tecnico della comunicazione				1	1	
	Ufficiale accertatore	1	1			1	
	TOTALE ISTRUTTORI	115	115	6	6	122	
OPERATORI ESPERTI	Collaboratore al front-office	2	2	1		1	Trasformato in istruttore front-office
	Collaboratore amm.vo-cont.	11	10	1		7	4 trasformati in Istruttore per progressione
	Messo comunale	1	1				Soppressione per progressione
	Operatore socio-assistenziale	4	3	2		4	
	Operatore tecnico manutentore	15	14	5	4	14	Vacanti: 5 in Manutenzioni
	TOTALE OP. ESPERTI	33	31	9	4	26	
TOTALE GENERALE		195	195	18	11	196	
SEGRETARIO	Segretario generale	1	1			1	Fuori dotazione organica

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 ottobre 2025

Consistenza numerica	
Tipo contratto	n.
Contratti a tempo indeterminato	177
Contratti a tempo determinato	11 *
In aspettativa	1
Totale	189

* Nei dipendenti a tempo determinato sono inclusi:

- 1 Dirigente art. 110 (in dotazione organica)
- 1 Tecnico della Comunicazione Pubblica (Staff del Sindaco)
- 4 Agente di Polizia Locale (1 fino al 30.11.2025 e 3 prorogati al 15.01.2026)
- 4 Operatori Tecnico Manutentori fino al 31.12.2025
- 1 Istruttore Amministrativo Contabile fino al 31.03.2026

Impegnativa oraria	
Tipo contratto	n.
A tempo pieno (36 ore sett.)	157*
A tempo parziale	32
Totale	189

*Nei dipendenti a tempo pieno sono inclusi 147 a tempo indeterminato e 11 a tempo determinato

Suddivisione del personale nelle aree/categorie di inquadramento, in cui si evidenza la riduzione del numero dei dipendenti nell'Area degli Operatori Esperti (nel 2023 erano 37), sino a raggiungere il numero di 26 ad inizio 2026, come conseguenza delle procedure di Progressioni tra le Aree espletate e da espletare nel corso delle annualità 2024 e 2025.

AREA / ANNO	2023	2024	2025 *	Previsione 2026
DIRIGENTI	6	6	6	6
FUNZIONARI	39	41	43	42
ISTRUTTORI	113	115	115	122
OPERATORI ESPERTI	37	33	31	26
TOTALE	195	195	195	196

*Dato al 31.10.2025

In sintesi, per effetto di progressioni e altri aggiustamenti, le differenze nette evidenziabili rispetto al 31.12.2024 sono:

- + 1 Funzionario
- + 7 Istruttori
- 7 Operatori esperti

I posti vacanti passano da 19 a 18 e i T.D. da 12 a 11.

Quindi è stato raggiunto l'obiettivo di contenere la spesa per lavoratori a T.D. e riqualificare le posizioni di lavoro sotto inquadrati nelle aree Operatori e Istruttori.

3.3 Sottosezione di programmazione: Piano triennale dei fabbisogni del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è in coerenza con il Documento Unico di Programmazione, che definisce le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate 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.

SOSTENIBILITÀ 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 DM 2020, risulta essere la seguente:

IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (ultimo rendiconto approvato) esclusa IRAP, incentivi funzioni tecniche da FPV, rimborso convenzione segreteria (emolumenti e oneri), arretrati dirigenza annualità precedenti	7.629.031,42	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	38.930.820,45	40.929.482,81
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	41.668.747,33	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2024	42.188.880,95	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA 2024		2.931.708,69
ENTRATE CORRENTI NETTE	37.997.774,22	
RAPPORO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	20,08 %	

Il dato evidenziato nel prospetto 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.

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

Il Comune di Desenzano, con un rapporto del 20,08%, è al di sotto del valore soglia più basso, può quindi procedere ad incrementare la spesa di personale come previsto dall'art. 4 comma del DM 17.04.2020.

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

A far data dal 2025, gli Enti virtuosi che si collocano sotto al valore soglia (art. 4 co. 2), come il comune di Desenzano del Garda, “*possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica*”, fermi restando gli altri limiti (art 1 comma 557, 557-bis e 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296).

Nel Comune di Desenzano il rapporto tra la spesa del personale dipendente per l'anno 2025, di cui all'art. 2 co. 1 lettera a) del DM 2020, e le entrate correnti di cui all'art. 2 co. 1 lett. b) è pari al 20,02%, quindi al di sotto del parametro soglia evidenziato alla lettera F del prospetto qui sopra riportato.

IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2025 (esclusa IRAP, incentivi funzioni tecniche da FPV, rimborso convenzione segreteria (emolumenti e oneri)	7.606.671,50	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	38.930.820,45	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		20,02 %

* 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.

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.

VALORE SOGLIA	RAPP.ENTRATE CORRENTI/SPESA PERSONALE RENDICONTO 2024	% FINO AL VALORE SOGLIA	SPESA PERS. AGGIUNTIVA	SPESA COMPLESSIVA
27%	20,08%	6,92 %	€ 2.630.368,04	€ 10.259.399,04

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 della 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 (comprese di accertamenti reimputati)		
	2025	2026	2027
tit. 1	29.002.857,55	28.296.019,14	28.286.391,51
tit. 2	2.142.187,01	1.355.319,81	1.226.368,02
tit. 3	11.172.124,12	10.897.369,27	11.111.454,27
totale	42.317.168,68	40.548.708,22	40.624.213,80
FCDE	3.317.801,74	3.332.756,54	3.338.856,63
entrate correnti nette	38.999.366,94	37.215.951,68	37.305.257,17
Spesa di personale (esclusa IRAP)			
Macro 101			
COD.PIANO INTEGRATO: 1.01.00.00.000	7.534.671,50	7.404.922,66	7.410.000,48
Spesa di personale (esclusa IRAP)			
Macro 103			
COD. PIANO INTEGRATO 1.03.02.12.002	72.000,00	68.226,20	68.226,20
TOTALE SPESA	7.606.671,50	7.473.148,86	7.478.226,68
rappporto %	19,50%	20,08%	20,05%

- 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, 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 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 6.002.965,29

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 244.877,74 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 13 Ottobre 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

le quali hanno modificato o introdotto i seguenti argomenti:

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.

Con le ultime due variazioni di bilancio, approvate con Deliberazioni di Consiglio Comunale n. 44 del 31.07.2025 e n. 53 del 26.09.2025 sono stati stanziati Euro 40.000,00 + oneri destinati all'incremento del salario accessorio.

Si procederà quindi con un atto di indirizzo da parte della Giunta Comunale con il quale verranno fornite indicazioni sulla destinazione dell'aumento del salario accessorio del personale. È 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'accreditto 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 2026, 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 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 con numero di assunzioni previste pari o superiore a 10 unità di personale, 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	Nuova istituzione. Copertura tramite mobilità interna da altra area con decorrenza 01.02.2025.
1	ISTRUTTORI	Polizia Locale	Agente PL	Nuova istituzione. Copertura tramite passaggio diretto Comune di Montichiari dal 01.03.2025.
1	ISTRUTTORI	AA.PP.	Istruttore Amministrativo Contabile	Cessazione per dimissioni volontarie dal 07.01.2025. Copertura con decorrenza 01.03.2025 tramite mobilità interna da altra Area.
1	ISTRUTTORI	Bilancio e programmazione	Istruttore Contabile	Posto vacante per mobilità interna dal 01.03.2025. Assunzione con decorrenza 01.03.2025 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda.
1	ISTRUTTORI	Tributi	Istruttore Amministrativo Contabile	Cessazione per passaggio diretto dal 31.12.2024. Copertura dal 01.04.2025 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda.
1	FUNZIONARI	Segreteria Generale	Funzionario Amministrativo Contabile	Trattenimento in servizio disposto con atto dell'Amministrazione (decreto dirigenziale n. 22 del 27.02.2025)
1	ISTRUTTORI	AA.PP.	Istruttore Amministrativo Contabile	Cessazione per pensionamento dall' 01.11.2024. Assunzione con decorrenza 01.05.2025 tramite scorrimento graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda.
1	ISTRUTTORI	Cultura e Sport	Istruttore Amministrativo Contabile	Nuova istituzione. Progressione tra le aree con decorrenza 01.05.2025
1	ISTRUTTORI	Risorse Umane	Istruttore Amministrativo Contabile	Nuova istituzione. Progressione tra le aree con decorrenza 01.05.2025.
1	LLPP	Istruttori	Istruttore Tecnico	Cessazione per pensionamento dal 31.12.2024. Copertura dal 01.05.2025 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda.
3	ISTRUTTORI	Polizia Locale	Agente PL	Cessazione per dimissioni volontarie. 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	Cessazione per dimissioni volontarie dal 01.11.2024.

				Copertura dal 01.06.2025 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda.
1	ISTRUTTORI	Ecologia e Ambiente	Istruttore Amministrativo Contabile	Trasformazione da posto di Operatore Esperto a seguito progressione tra le aree. Assunzione con decorrenza dal 01.06.2025 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda.
1	ISTRUTTORI	AA.PP.	Istruttore Amministrativo Contabile	Cessazione per dimissioni volontarie dal 30.12.2024. 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	Cessazione per dimissioni volontarie dal 16.12.2024. Copertura dal 01.08.2025 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda
1	OPERATORI ESPERTI	LLPP	Operatore tecnico manutentore	Stabilizzazione di personale assunto a tempo determinato da almeno 36 mesi. Decorrenza 01.08.2025
1	FUNZIONARI	Cultura e Sport	Funzionario Amministrativo Contabile	Nuova istituzione. Progressione tra le aree con decorrenza 01.09.2025.
1	DIRIGENTI	Area Servizi alla Persona	Dirigente	Cessazione per mobilità altro Ente con decorrenza 01.09.2025. Copertura tramite passaggio diretto dal Comune di Ospitaletto.
1	FUNZIONARI	Ecologia e Ambiente	Funzionario Amministrativo Contabile	Nuova istituzione. Progressione tra le aree con decorrenza 01.10.2025.
1	ISTRUTTORI	Polizia Locale	Agente PL	Nuova istituzione. Progressione tra le aree con decorrenza 01.10.2025.
1	ISTRUTTORI	Servizi demografici	Istruttore Amministrativo	Cessazione per dimissioni volontarie dal 01.09.2025. Copertura dal 01.11.2025 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda.
1	ISTRUTTORE	Servizi demografici	Istruttore Amministrativo	Nuova istituzione. Progressione tra le aree con decorrenza 01.11.2025.
1	ISTRUTTORI	Servizi demografici	Collaboratore amministrativo contabile	Cessazione per dimissioni volontarie dal 01.10.2025 e trasformazione da Istruttore a Operatore Esperto. Copertura dal 01.12.2025 tramite passaggio diretto dal Comune di Montichiari.
1	ISTRUTTORI	Urbanistica	Istruttore Amministrativo contabile	Nuova istituzione. Progressione tra le aree con decorrenza 01.12.2025
1	ISTRUTTORI	Segreteria Generale	Istruttore addetto al front office	Trasformazione posto da Operatore Esperto a Istruttore. Progressione tra le aree con decorrenza 01.12.2025
1	ISTRUTTORI	Segreteria Generale	Istruttore Amministrativo Contabile	Nuova istituzione. Progressione tra le aree con decorrenza 01.12.2025
1	OPERATORI ESPERTI	Servizi Sociali	O.S.A.	Cessazione per pensionamento dal 29.01.2025. Copertura dal 01.12.2025 tramite procedura concorsuale.

ANNO 2026

N.	AREA	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	ASSUNZIONI /SOSTITUZIONI / TRASFORMAZIONI POSTI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
1	OPERATORI ESPERTI	Servizi Sociali	O.S.A.	Trasformazione posto a seguito pensionamento. Copertura dal 01.01.2026 tramite procedura concorsuale.
1	ISTRUTTORI	Polizia Locale	Agente PL	Cessazione per mobilità altro ente dal 01.12.2025. Copertura dal 01.02.2026 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda.
1	ISTRUTTORI	Servizi demografici	Istruttore addetto al front office	Cessazione per mobilità dal 16.10.2025. Copertura dall' 01.02.2026 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda.
1	ISTRUTTORI	Ecologia e Ambiente	Istruttore Tecnico Ambientale	Cessazione per mobilità altro ente dal 01.07.2025. Trasformazione da profilo professionale di Istruttore Tecnico in Istruttore Tecnico Ambientale Copertura dall' 01.02.2026 tramite <u>mobilità o passaggio diretto</u>
1	DIRIGENTI	Segreteria	Segretario Generale	Cessazione per pensionamento dal 15.02.2026.
1	ISTRUTTORI	Tributi	Istruttore Amministrativo Contabile	Cessazione per pensionamento dal 28.04.2026. Copertura dal 01.05.2026 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto.
1	ISTRUTTORI	PL	Agente PL	Cessazione per pensionamento dal 01.06.2026. Copertura dal 01.06.2026 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	FUNZIONARI	Ecologia e Ambiente	Funzionario Tecnico Ambientale	Cessazione per pensionamento dal 01.07.2026. Copertura dal 01.07.2026 tramite <u>mobilità o passaggio diretto</u>
1	FUNZIONARI	LLPP	Funzionario Tecnico	Cessazione per pensionamento dal 01.07.2026. Copertura dal 01.07.2026 tramite procedura tramite <u>mobilità o passaggio diretto</u>
1	FUNZIONARI	PL	Ufficiale	Cessazione per pensionamento dal 29.06.26. Copertura dal 01.07.2026 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto.
2	OPERATORI ESPERTI	LLPP	Operatore tecnico manutentore	Stabilizzazione di personale assunto a tempo determinato da almeno 36 mesi. Decorrenza 01.08.2026
1	ISTRUTTORI	Servizi Demografici	Ufficiale Accertatore	Cessazione per pensionamento dal 29.08.2026. Copertura dal 01.09.2026 tramite mobilità interna da altra area

1	ISTRUTTORI	Istruzione	Istruttore Amministrativo Contabile	Cessazione per mobilità verso altra area. Copertura dal 01.09.2026 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda.
1	FUNZIONARI	Urbanistica e Territorio	Funzionario Tecnico	Cessazione per pensionamento dal 01.10.2026. Copertura dall' 01.10.2026 tramite mobilità o passaggio diretto

* Per il 2026 sono state individuate 4 procedure di mobilità, per una quota pari ad almeno il 15% delle facoltà assunzionali previste.

ANNO 2027

N.	AREA	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	ASSUNZIONI /SOSTITUZIONI / TRASFORMAZIONI POSTI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
1	ISTRUTTORE	Cultura e Sport	Istruttore Amministrativo Contabile	Cessazione per pensionamento dal 01.12.2026. Copertura dall' 01.01.2027 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	OPERATORI ESPERTI	Servizi Sociali	Collaboratore Amministrativo Contabile	Cessazione per pensionamento dal 03.02.2027. Copertura dal 01.03.2027 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	ISTRUTTORI	PL	Agente PL	Cessazione per pensionamento (pensione anticipata). Copertura dal 01.04.2027 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	FUNZIONARI	Risorse Umane	Funzionario Amministrativo Contabile	Cessazione per pensionamento dal 29.03.2027. Copertura dal 01.04.2027 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	ISTRUTTORI	Economato	Istruttore Amministrativo Contabile	Cessazione per pensionamento dal 04.05.2027. Copertura dal 01.06.2027 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto

*Per il 2027, non essendo previste al momento 10 o più assunzioni, non vengono identificate procedure di mobilità.

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 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 precedente, 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 compatti diversi**

Come specificato sopra a partire dal 2026, la mobilità sarà obbligatoria solo per enti con più di 50 dipendenti, e con numero di assunzioni previste pari o superiore a 10 unità di personale, 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 di un posto di Funzionario Amministrativo (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) in Istruttore Amministrativo (Area degli Istruttori) nell'Area dei Servizi Amministrativi – Settore Servizi Demografici;
- Trasformazione di un posto di Istruttore Amministrativo (Area degli Istruttori) in Collaboratore amministrativo contabile (Area degli Operatori Esperti) nell'Area dei Servizi Amministrativi – Settore Servizi Demografici a seguito dimissioni volontarie;
- Trasformazione dal profilo professionale di Istruttore Tecnico in Istruttore Tecnico Ambientale nell'Area dei Servizi al Territorio, Settore Ecologia e Ambiente;
- Trasformazione a seguito di valutazione del Dirigente del Settore Risorse Umane 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 prevedeva di proseguire nel 2025 la tornata di progressioni tra le aree avviata nel 2024 ed incrementare il numero di progressioni.

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

DATA	SETTORE	PROFILO DI DESTINAZIONE	TIPO PROGRESSIONE
01.10.2024	Asilo Nido (Sociali)	Ed. esperto (Funzionario)	In deroga
01.10.2024	Servizi Sociali	Funzionario amm.vo-contabile	Ordinaria
01.10.2024	Servizi Demografici	Istruttore amm.vo	In deroga
01.11.2024	Turismo e AA.PP.	Istruttore amm.vo-contabile	In deroga
01.02.2025	Segreteria generale	Funzionario amm.vo-contabile	Ordinaria
01.05.2025	Cultura e Sport	Istruttore amm.vo-contabile	In deroga
01.05.2025	Risorse Umane	Istruttore amm.vo-contabile	In deroga
01.09.2025	Cultura e Sport	Funzionario amm.vo-contabile	Ordinaria
01.10.2025	Ecologia e ambiente	Funzionario amm.vo-contabile	In deroga
01.10.2025	Polizia Locale	Agente (Istruttore)	In deroga
01.11.2025	Servizi Demografici	Istruttore amm.vo	Ordinaria

Le linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa del Comparto, approvate 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, come da schema seguente:

DATA PREVISTA	SETTORE	PROFILO DI DESTINAZIONE	TIPO PROGRESSIONE
11/2025	Segreteria generale	Istruttore al front-office	In deroga
12/2025	Urb.ca e Territorio	Istruttore amm.vo contabile	Ordinaria
12/2025	Segreteria generale	Istruttore amm.vo contabile	In deroga

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 (2 per Funzionario e 1 per Istruttore).

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’ stato stabilizzato un operatore esperto con profilo professionale di Operatore Tecnico Manutentore con decorrenza 01.08.2025 ed è prevista la stabilizzazione di altri 2 Operatori Tecnico Manutentori con decorrenza 01.08.2026.

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 del Settore Risorse umane, 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, 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, in ossequio anche 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.

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 Agenti saranno prorogati al 15.01.2026);

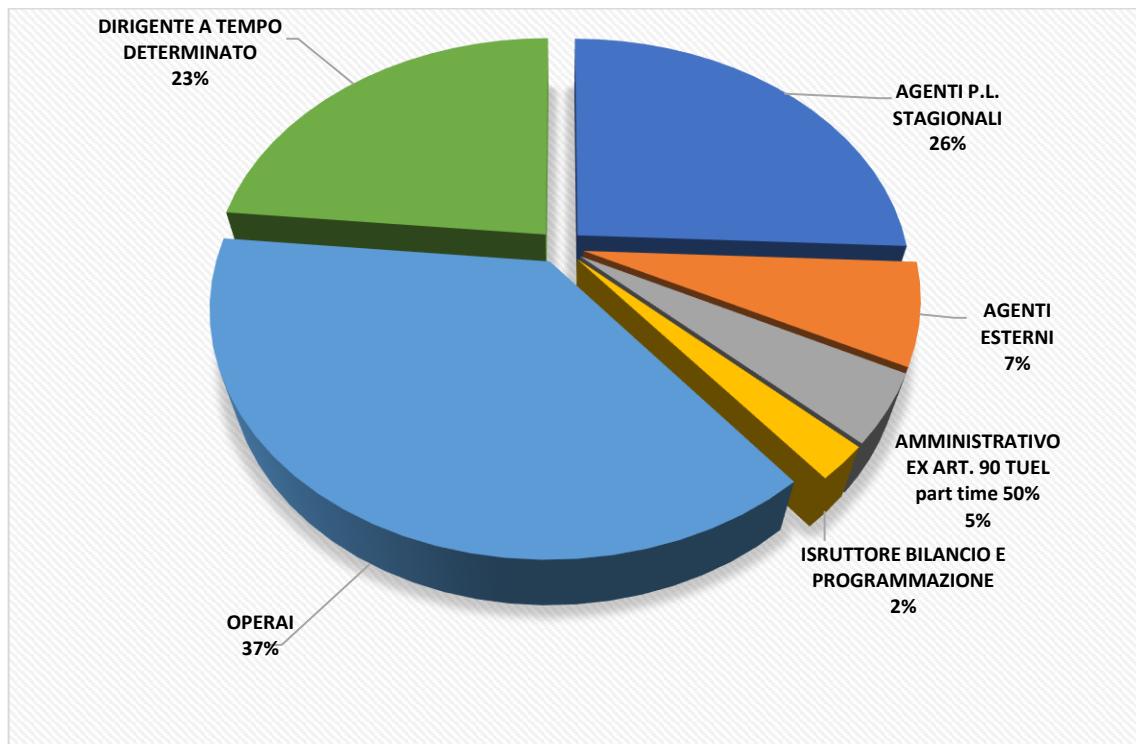
E' stato assunto 1 Istruttore amministrativo contabile nel Settore Bilancio e Programmazione dal 01.10.2025 al 31.03.2026;

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, che per il momento non sono finanziate.

Lo schema complessivo per l'anno 2025 che risulta da bilancio di previsione, rileva che, a fronte di una spesa totale di **euro 432.405,20**, quella che va collocata entro il limite è pari ad **euro 244.877,74**.

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	1 agente 01.07.25-30.11.25 1 agente 01.07.25-30.09.25 2 agenti 01.06.25-31.12.2025 1 agente 01.07.25-31.12.25	68.798,95	23.439,95	5.847,91	98.086,81
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%	Istruttori	1 unità per 12 mesi	12.324,63	3.854,03	1.068,48	17.247,14
ISTRUTTORE BILANCIO E PROGR.	Istruttori	1 unità per 3 mesi	6.262,77	1.791,15	532,00	8.585,92
OPRAI	Operatori Esperti	5 unità (1 unità stabilizzata 01.08.2025)	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
					TOTALE	381.345,81
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
Totale previsione spesa per rapporti di lavoro dipendente con contratto a tempo determinato previsione anno 2025						352.785,20
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
			Total spesa attività socialmente utili			79.620,00
					TOTALE	432.405,20
						da detrarre spese agenti stagionali e dirigente art.110, c. 1
						TOTALE per verifica del limite
						244.877,74
						Limite 2009
						316.462,73
						differenza
						71.584,99



E' demandata al Dirigente del Settore Risorse Umane 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 due dipendenti appartenenti alle categorie protette L. 68/99, con decorrenza 30.12.2024 (assunto nel corso dell'anno 2024) e 15.10.2025, sarà necessario verificare nuovamente il rispetto della copertura della quota di assunzioni obbligatorie, determinata in relazione alla situazione dell'occupazione al 31.12.2025.

L'ente si impegnerà nel coprire quanto prima i posti vacanti 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.