

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)
- DM 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 D.lgs. 165/2001(mobilità)
- articolo 14 comma 1 - bis D.L. 25/2025 convertito in legge 69/2025
- articolo 1, comma 165, Legge 30 di dicembre 2024, n. 207
- Linee Guida e Manuali operativi riguardanti il processo di predisposizione e rendicontazione del PIAO (Decreto Ministro Pubblica Amministrazione)

Nota metodologico-sistematica

Il presente documento aggiorna il precedente, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 28 gennaio 2026, 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

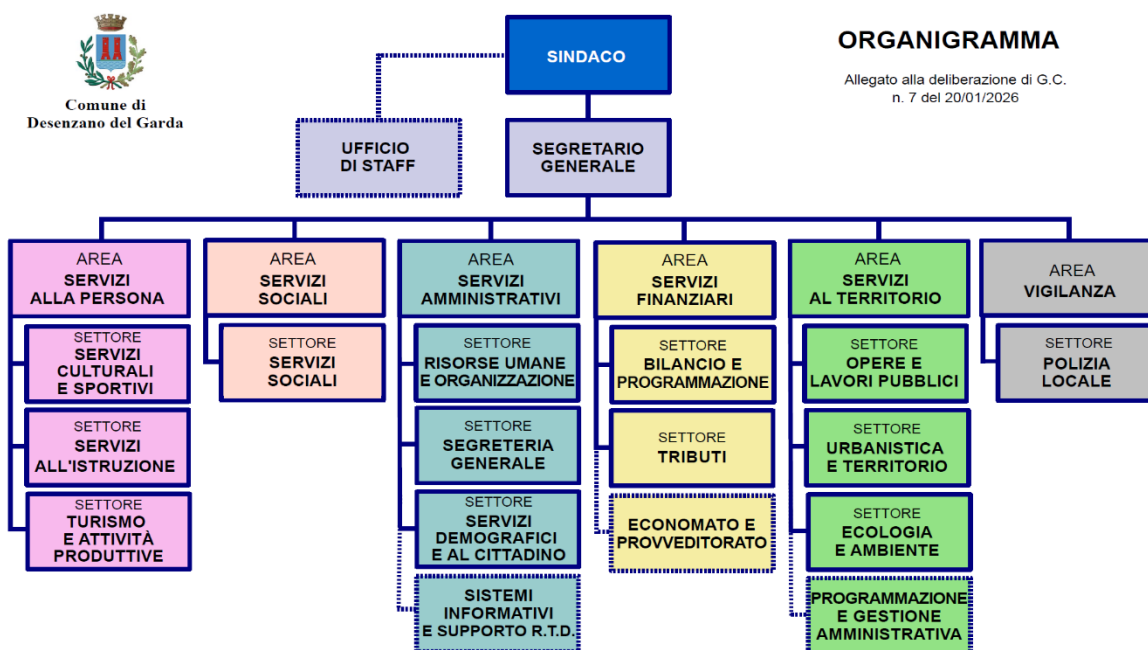
La struttura organizzativa dell'Ente, parte integrante del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, già approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 249 del 29.08.2023 è modificata secondo la deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 20.01.2026 recante "Modifica dell'assetto della struttura organizzativa: area servizi al territorio";

La modifica dell'assetto organizzativo dell'Ente è stata proposta dal Segretario Generale, d'intesa con la Conferenza dei Dirigenti, ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi ed è stata approvata dalla Giunta Comunale. Suddetta modifica è finalizzata al rafforzamento delle funzioni gestionali di programmazione, coordinamento e gestione amministrativa dei procedimenti afferenti all'Area dei Servizi al Territorio, in considerazione delle crescenti complessità normative e organizzative, le quali rendono necessaria una più puntuale e strutturata distinzione tra le funzioni tecnico-operative e quelle di supporto amministrativo.

L'attuale assetto risulta così articolato:

- 6 Aree dirigenziali, nelle quali sono in servizio n. 5 dirigenti, di cui uno a tempo determinato;
- 13 Settori, per i quali sono individuate al momento n. 12 incarichi di elevata qualificazione;
- 3 Uffici di Supporto, che fanno capo ai tre dirigenti rispettivamente dell'Area Servizi Finanziari, dell'Area Servizi Amministrativi, dell'Area dei Servizi al Territorio e un Ufficio di Staff alle dirette dipendenze del Sindaco, per attività di supporto e collaborazione alle funzioni di indirizzo e controllo politico amministrativo.

Lo completa la figura del Segretario Generale. Il seguente schema lo individua, distinguendo le strutture di Staff per le quali non è istituita una posizione di Elevata Qualificazione.



N.B. le strutture rappresentate con un tratteggio sono quelle di supporto al dirigente, per le quali non è istituita una posizione di Elevata Qualificazione

DOTAZIONE ORGANICA e proiezione al 31.12.2026

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	31/12/2025	01/01/26	di cui VACANTI	+T.D.	31/12/26	NOTE
DIRIGENTI	Dirigente	6	6	1	1	6	Vacante: 1 Polizia Locale
	TOTALE DIRIGENTI	6	6	1	1	6	
FUNZIONARI	Assistente Sociale	6	6	1		6	1 a disposizione 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	2			2	
	Funzionario amministrativo-contabile	15	16	2		16	Vacante 1 Tributi: copertura graduatoria altro ente
	Funzionario contabile	2	3	1		3	
	Funzionario informatico	2	2			2	
	Funzionario tecnico	5	8	3		6	Pens. LLPP - 01.08.2026 Pens. Urbanistica - 01.10.2026
	Funzionario tecnico ambientale	1	1				Pens. Ecologia - 01.08.2026
	Ufficiale direttivo di Polizia Locale	5	5			5	Pens. PL: copertura dal 01.07.2026
TOTALE FUNZIONARI	42	47	7	0	44		
ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale	22	22	2	3	22	Vacante: 1 PL: copertura 01.06.2026 (mobilità)
	Assistente Bibliotecario	2	2			2	
	Educatore Asilo Nido	2	2			2	
	Istruttore addetto al front-office	4	6			6	
	Istruttore amministrativo	8	7			7	Vacante: 1 SS.DD - copertura temporanea prima del pensionamento, poi cambio profilo
	Istruttore amministrativo-contabile	57	58	6		58	Vacanti vari uffici Pens. Tributi: copertura 01.05.2026 Pens. Cultura: 31.12.2026 Vacante 1 Istruzione: copertura 01.09.2026 (mobilità)
	Istruttore contabile	6	6			6	
	Istruttore informatico	2	2			2	
	Istruttore tecnico ambientale	3	3			3	Vacante 1 Ecologia: copertura 01.04.2026 (mobilità)
	Istruttore tecnico	12	12			12	
	Tecnico della comunicazione pubblica				1		
	Ufficiale accertatore	1	2			1	Pens. SSDD: copertura 01.03.2026/dopo 01.09.2026 soppressione di 1 posto
	Tecnico Manutentore Esperto					1	
TOTALE ISTRUTTORI	119	122	8	4	122		
OPERATORI ESPERTI	Collaboratore addetto al front-office	2	2			2	
	Collaboratore amministrativo-contabile	8	7			7	
	Messo comunale	1					
	Operatore socioassistenziale	4	4			4	
	Operatore tecnico manutentore	14	14	6	5	13	Vacanti 3 Manutenzioni N. 2 stabilizzazioni da 01.08.2026
	TOTALE OPERATORI ESPERTI	29	27	6	5	26	
TOTALE GENERALE	196	202	22	10	198		
SEGRETARIO	Segretario generale	1	1			1	

* Si rileva la necessità di introdurre il profilo professionale di Tecnico Manutentore Esperto nell'Area Istruttori, la cui declaratoria è allegata al presente atto.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2025

Consistenza numerica	
Tipo contratto	n.
Contratti a tempo indeterminato	174
Contratti a tempo determinato	10 *
In aspettativa	1
Totale	185

* Nei dipendenti a tempo determinato sono inclusi:

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

Impegnativa oraria	
Tipo contratto	n.
A tempo pieno (36 ore sett.)	154*
A tempo parziale	31
Totale	185

*Nei dipendenti a tempo pieno sono inclusi 144 a tempo indeterminato e 9 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 delle annualità 2024,2025 e 2026.

AREA / ANNO	2024	2025	2026
DIRIGENTI	6	6	6
FUNZIONARI	41	42	44
ISTRUTTORI	115	119	122
OPERATORI ESPERTI	33	29	26
TOTALE	195	196	198

In sintesi, per effetto di progressioni e altri aggiustamenti, le differenze nette evidenziabili rispetto al 31.12.2025 sono:

- + 2 Funzionario (+3 rispetto al 2024)
- + 2 Istruttori (+6 rispetto al 2024)
- 2 Operatori esperti (-6 rispetto al 2024)

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

3.3 Sottosezione di programmazione: Piano triennale dei fabbisogni del personale

Il piano triennale dei fabbisogni di personale, di seguito PTFP, costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Ente, ed esprime, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, gli indirizzi e le strategie relativi alle risorse umane, con particolare riferimento agli strumenti e agli obiettivi di reclutamento di nuove risorse, nonché alla valorizzazione delle risorse interne.

Il PTFP è elaborato sulla base delle richieste di personale formulate dai dirigenti, in coerenza con il DUP, che individua le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale. Tali risorse sono determinate sulla base della spesa per il personale dipendente in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse, ai fini del miglior funzionamento dei servizi, nonché delle previsioni di stanziamento del bilancio 2026–2028 e dell'asseverazione dei revisori dei conti in ordine al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce inoltre il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni e del monitoraggio della spesa, per la predisposizione e per l'aggiornamento del PTFP 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 deve 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 Legge di 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, Legge di 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 seguito all'approvazione del vigente PIAO, avvenuta con proprio provvedimento n. 22 del 28.01.2026, è intervenuta l'approvazione del rendiconto di gestione per l'anno 2025, adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 27.04.2026. Pertanto, ai fini dell'applicazione dei parametri previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni di personale, si rende necessario sostituire i dati precedentemente utilizzati con quelli aggiornati. In particolare, occorre rideterminare il rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti riferite agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità.

La verifica si rende altresì necessaria nell'ambito delle attività di monitoraggio e aggiornamento degli indicatori di bilancio, sui quali si fonda il sistema autorizzatorio per i nuovi accessi di personale.

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).

Quindi, in considerazione dei dati già registrati a consuntivo per le due precedenti annualità (2023-2024) e degli schemi utilizzati per il rendiconto di bilancio 2025, tenuto conto che il valore soglia previsto per gli enti appartenenti alla classe demografica del Comune di Desenzano del Garda (Fascia F – tra 10.000 e 59.900 abitanti) è fissato nella misura del 27% con riferimento all'incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti, per l'anno 2025, ai fini della verifica sopra richiamata, la situazione risulta la seguente:

IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2025 (ultimo rendiconto approvato) esclusa IRAP, incentivi funzioni tecniche da FPV, rimborso convenzione segreteria emolumenti e oneri		€ 7.487.245,94 definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	€ 41.668.747,33	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2024	€ 42.188.880,95	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2025	€ 43.888.546,02	
FCDE RENDICONTO ANNO 2025		€ 3.158.196,14
ENTRATE CORRENTI NETTE		€ 39.423.861,96
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		18,99 %

* Con il rendiconto 2025 sono state aggiornate le entrate correnti a scorrimento (2023-2024-2025), 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.

Il dato non può che essere, per certezza e consistenza, quello dei rendiconti approvati: l'ultimo per la spesa e gli ultimi tre per le entrate al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità.

Il limite relativo alla spesa del personale 2025 è stato rispettato, come rappresentato nella tabella di seguito:

SPESA PERSONALE 2024	VALORE SOGLIA	RAPP.ENTRATE CORRENTI/SPESA PERSONALE RENDICONTO 2024	% FINO AL VALORE SOGLIA	SPESA PERSONALE AGGIUNTIVA	LIMITE SPESA COMPLESSIVA ANNO 2025
€ 7.629.031,42	27%	20,08%	6,92%	€ 2.630.367,62	<u>€ 10.259.399,04</u>

Per il 2026, il rapporto spesa personale/entrate correnti risulta essere il seguente, aggiornato con i valori relativi al rendiconto 2025:

IMPORTI		DEFINIZIONI
Spesa del personale 2026 esclusa IRAP e incentivi funzioni tecniche da FPV (emolumenti e oneri), spese in convenzione Segretario, arretrati contrattuali annualità 2024-2025		€ 8.026.274,63 definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	€ 41.668.747,33	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2024	€ 42.188.880,95	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2025	€ 43.888.546,02	
FCDE RENDICONTO ANNO 2025		€ 3.158.196,14
ENTRATE CORRENTI NETTE		€ 39.423.861,96
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		20,36 %

*A seguito del rendiconto 2026 saranno aggiornate le entrate correnti a scorrimento (2024-2025-2026), il FCDE, le spese di personale in caso di eventuali variazioni e di conseguenza anche la percentuale di incidenza.

Il dato di spesa previsionale per il 2026 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, depurato degli arretrati corrisposti a seguito della sottoscrizione del CCNL 2022-2024 di competenza delle annualità precedenti, della convenzione del Segretario Generale e degli incentivi per le funzioni tecniche.

Il dato tiene altresì conto degli eventuali incrementi contrattuali connessi alla possibile sottoscrizione del CCNL 2025-2027.

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

Per gli enti appartenenti alla medesima classe demografica del Comune di Desenzano del Garda (fascia F – popolazione compresa tra 10.000 e 59.000 abitanti), il valore soglia relativo all'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti è fissato nella misura del 27%.

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%

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

Nel Comune di Desenzano il rapporto tra la spesa del personale per l'anno 2026, e le entrate correnti di cui all'art. 2 co. 1 è pari al 20,36%, quindi al di sotto del parametro soglia evidenziato alla lettera F del prospetto qui sopra riportato.

Il limite per la spesa di personale per l'anno 2026 è il seguente:

SPESA PERSONALE 2025	VALORE SOGLIA	RAPP.ENTRATE CORRENTI/SPESA PERSONALE RENDICONTO 2025	% FINO AL VALORE SOGLIA	SPESA PERSONALE AGGIUNTIVA	SPESA COMPLESSIVA
€ 7.487.245,94	27%	18,99%	8,01%	€ 3.157.196,79	<u>€ 10.644.442,73</u>

Gli Enti dovranno comunque rispettare anche i seguenti limiti:

- Contenzione delle spese per lavoro flessibile art. 9 comma 28 del D.L.78/2010;
- Contenzione 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.

Si dà pertanto atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal DM 17 marzo 2020;
- tale 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, oggetto della presente programmazione strategica, sulla base dei valori, indicatori degli ordini di grandezza degli aggregati espressi nel bilancio di previsione 2026-2028, come da seguente prospetto:

Descrizione	Bilancio previsione Entrate correnti 2026/2028		
	2026	2027	2028
tit. 1	28.291.777,53	28.431.327,00	28.584.643,64
tit. 2	1.574.573,73	1.424.640,96	1.386.857,96
tit. 3	12.045.304,19	12.218.852,94	12.350.661,69
totale	41.911.655,45	42.074.820,90	42.322.163,29
FCDE	3.265.368,53	3.295.940,17	3.250.095,97
entrate correnti nette	38.646.286,92	38.778.880,73	39.072.067,32
Spesa di personale (esclusa IRAP) Macro 101 COD.PIANO INTEGRATO: 1.01.00.00.000	7.999.589,63	7.816.281,90	7.880.890,54
Spesa di personale (esclusa IRAP) Macro 103 COD. PIANO INTEGRATO 1.03.02.12.002	26.685,00		
TOTALE SPESA	8.026.274,63	7.816.281,90	7.880.890,54
rapporto %	20,77%	20,16%	20,17%

- 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;
- risulta rispettato, per quanto riguarda i rapporti di lavoro di tipo flessibile per il triennio 2026/2028, il limite previsto dall'art. 9 c.28 del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010 e ss.mm.ii.;

La copertura del fabbisogno 2026-2028 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

È verificato, inoltre, che la spesa di personale per le annualità 2026-2028, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa 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 6.033.396,52
Spesa di personale, ai sensi del comma 557 Anno 2026	Euro 5.973.212,83

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

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile prevista per l'anno 2026, 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 2026	Euro 321.986,86 di cui Euro 137.559,93 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 rilasciate dai Dirigenti/Responsabili dei servizi per ciascuna area di competenza e da Determinazione del Dirigente delle Risorse Umane e Organizzazione n. 58 del 14 gennaio 2026. Detta ricognizione è confermata e 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, 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 2025-2026

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2026-2028 si inserisce in un contesto normativo in evoluzione, caratterizzato da interventi legislativi volti a rafforzare l'efficienza organizzativa delle pubbliche amministrazioni, la sostenibilità della spesa e la coerenza tra obiettivi strategici e risorse disponibili.

Inoltre nel biennio 2025-2026 sono state introdotte significative novazioni normative che incidono direttamente sulle modalità di pianificazione del personale, con particolare riferimento all'evoluzione dei sistemi di reclutamento, al rafforzamento degli istituti di mobilità, alla valorizzazione delle competenze e alla razionalizzazione degli assetti organizzativi. Tali interventi richiedono una programmazione sempre più orientata alla flessibilità, alla copertura dei profili professionali strategici e alla continuità dei servizi, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Alla luce di tale quadro, la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2026-2028 è orientata a garantire l'adeguata copertura delle funzioni istituzionali, il progressivo superamento delle criticità organizzative e il rafforzamento delle competenze necessarie al perseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione, in un'ottica di integrazione tra pianificazione finanziaria, organizzativa e gestionale.

a) Incremento del salario accessorio del personale dipendente del comparto

Una delle novità più importanti novità, 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.”* (circolare RGS n. 175706 indicazioni operative)

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

Rimane applicabile per tutto il 2026 la norma transitoria relativa 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..."

A partire dal 2026 la mobilità tornerà quindi 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

e) Novità legge di bilancio n. 199/2025

- Revisione della disciplina dell'IRPEF
- Proroga APE sociale
- Adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento e modifica dei termini di decorrenza per corresponsione del TFR
- Proseguimento della possibilità di chiedere l'incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo il conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato
- Congedi parentali e congedi per malattia figli minorenni
- Proseguimento contratto di lavoro stipulato in sostituzione delle lavoratrici in congedo
- Trattamento salario accessorio dipendenti pubblici al 15%
- Maggiori controlli sui dipendenti pubblici che usufruiscono dei benefici legge 104/1992

CCNL 2022-2024 PERSONALE DIRIGENTE E PERSONALE NON DIRIGENTE

In data 23 febbraio 2026 sono stati firmati il CCNL Area Funzioni Locali e il CCNL Comparto Funzioni Locali, relativi alle annualità 2022-2024.

Di seguito un breve riepilogo di alcune delle modifiche e/o novità introdotte dal Comparto, interessate anche dal CCNL per il personale dirigente:

CCNL COMPARTO	Novità principali
Trattamento economico	Incremento medio lordo mensile di circa €140 su tredici mensilità, comprensivo di parte tabellare e accessoria e conglobamento dell'indennità di comparto
Orario di lavoro	Introduzione sperimentale e volontaria della settimana lavorativa su quattro giorni (36 ore settimanali).
Lavoro agile	Riconoscimento del buono pasto anche in lavoro agile , al ricorrere delle condizioni previste dal contratto.
Ordinamento professionale	Proroga al 31 dicembre 2026 delle procedure in deroga per le progressioni tra le aree.
Elevate Qualificazioni (EQ)	Aumento del limite massimo della retribuzione di posizione da €18.000 a €22.000 .
EQ – Polizia Locale	Possibilità di cumulo di compensi (proventi del Codice della Strada e indennità di ordine pubblico).
Incentivi	Previsione di incentivi economici per attività svolte in forma associata e per funzioni di protezione civile.
Fondo risorse decentrato	Incremento obbligatorio parte stabile e discrezionale di parte variabile.
Relazioni sindacali	Introduzione di un ulteriore momento di confronto sindacale sul Piano triennale dei fabbisogni di personale e nuove materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa
Rapporto di lavoro	Innovazioni su periodo di prova, articolazione orario di lavoro, permessi e congedi, preavviso
Formazione e strumenti di age management	Introdotta una disciplina che individua strumenti e obiettivi di age management

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.

Nella tabella sottostante sono rappresentate le cessazioni di personale stimate, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nel triennio oggetto della presente programmazione, corrispondenti a lavoratori in servizio a tempo indeterminato che:

1. raggiungono il limite massimo dell'età anagrafica di 67 anni nell'anno di riferimento (n. 11 per l'anno 2025 e 2026, n. 14 per l'anno 2027);
2. raggiungono il limite massimo dell'anzianità contributiva nell'anno di riferimento (42 anni e 10 mesi per gli uomini, 41 anni e 10 mesi per le donne pari a n. 29 nel 2025, n. 31 nel 2026 e n. 34 nel 2027);
3. hanno rassegnato le dimissioni alla data di approvazione del presente piano;
4. hanno ottenuto il trasferimento o l'attivazione di un comando presso un altro ente pubblico alla data di approvazione del presente piano;

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/progressioni 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 2026

N.	AREA	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	ASSUNZIONI /SOSTITUZIONI / TRASFORMAZIONI POSTI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
1	OPERATORI ESPERTI	Servizi demografici	Collaboratore addetto al front office	Mobilità interna da area servizi alla persona-settore istruzione (decreto dir. N. 137 del 20.11.2025), con relativo cambio profilo. Spostamento del posto di Istruttore addetto al front office e relativo cambio profilo (Istruttore amministrativo contabile) ad area dei servizi alla persona – settore istruzione.
1	OPERATORI ESPERTI	Servizi Sociali	O.S.A.	Trasformazione posto a seguito pensionamento. Copertura dal 01.01.2026 tramite graduatoria valida Comune di Desenzano del Garda
1	ISTRUTTORI	Bilancio e programmazione	Istruttore amministrativo contabile	Assunzione dal 01.01.2026 , presso settore tributi, temporaneamente assegnato al settore Bilancio e Programmazione.
1	ISTRUTTORI	Istruzione	Istruttore amministrativo contabile	Mobilità interna verso area servizi amministrativi - servizi demografici Assunzione 01.01.2026 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda.
1	ISTRUTTORI	Urbanistica e Territorio	Istruttore amministrativo contabile	Nuova istituzione. Copertura dal 01.01.2026 tramite progressione tra le aree.
1	ISTRUTTORI	Segreteria Generale	Istruttore amministrativo contabile	Nuova istituzione. Copertura dal 01.01.2026 tramite progressione tra le aree.
1	ISTRUTTORI	Economato	Istruttore amministrativo contabile	Cessazione dimissioni volontarie dal 04.11.2025. Copertura dal 01.02.2026 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda.
1	ISTRUTTORI	Tributi	Istruttore amministrativo contabile	Cessazione per dimissioni volontarie 18.12.2025. Copertura dal 01.03.2026 tramite scorrimento graduatoria valida altro ente.
1	DIRIGENTI	Segreteria	Segretario Generale	Cessazione per pensionamento dal 15.02.2026. Copertura dal 01.03.2026.
1	ISTRUTTORI	Servizi demografici	Ufficiale accertatore	Mobilità interna da area servizi alla persona-settore istruttore con relativo cambio profilo dal 01.03.2026.
1	ISTRUTTORI	Servizi demografici	Istruttore amministrativo	Cessazione per dimissioni volontarie dal 31.03.2026. Copertura dal 16.03.2026 tramite riammissione in servizio (art. 21 CCNL).

1	ISTRUTTORI	Ecologia e ambiente	Istruttore Tecnico ambientale	Cessazione per mobilità altro ente dal 01.07.2025. Copertura dal 01.04.2026 tramite passaggio diretto da altro ente.
1	ISTRUTTORI	Turismo e attività produttive	Istruttore addetto al front office	Nuova istituzione. Copertura dal 01.04.2026 tramite mobilità / passaggio diretto.
1	ISTRUTTORI	Turismo e attività produttive	Istruttore amministrativo contabile/addetto al front office	Cessazione per dimissioni volontarie dal 16.03.2026. Copertura dal 01.04.2026 tramite mobilità / passaggio diretto.
1	ISTRUTTORI	Tributi	Istruttore amministrativo contabile	Cessazione per pensionamento dal 30.04.2026. Copertura dal 01.05.2026 tramite riammissione in servizio (art. 21 CCNL). Spostamento da area servizi alla persona ad area servizi finanziari (settore tributi)
1	ISTRUTTORI	PL	Agente di Polizia Locale	Trattenimento in servizio ai sensi dell'art. 1, comma 165, della Legge 30 dicembre 2024, n. 207
1	ISTRUTTORI	PL	Agente di Polizia Locale	Cessazione per mobilità verso altro ente dal 01.11.2025. Copertura dal 01.06.2026 tramite passaggio diretto/mobilità
1	ISTRUTTORI	Tributi	Funzionario Amministrativo contabile	Cessazione per dimissioni volontarie dal 18.12.2025. Copertura dal 01.06.2026 tramite scorrimento graduatoria altro ente.
1	FUNZIONARI	Ecologia e Ambiente	Funzionario Tecnico	Cessazione per pensionamento Copertura dal 01.07.2026 tramite procedura concorsuale
1	FUNZIONARI	Opere e LLPP	Funzionario Tecnico	Cessazione per pensionamento Copertura dal 01.07.2026 tramite progressione tra le aree.
1	FUNZIONARI	Bilancio e programmazione	Funzionario contabile	Nuova istituzione. Copertura dal 01.07.2026 tramite progressione tra le aree.
1	ISTRUTTORI	Bilancio e Programmazione	Istruttore Contabile	Nuova istituzione. Copertura dal 01.07.2026 tramite progressione tra le aree.
1	ISTRUTTORI	Servizi Sociali	Istruttore amministrativo contabile	Posto vacante. Copertura dal 01.07.2026 tramite graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda
1	ISTRUTTORI	Segreteria Generale	Istruttore amministrativo contabile	Nuova istituzione. Copertura dal 01.07.2026 tramite progressione tra le aree.
1	FUNZIONARI	PL	Ufficiale	Cessazione per pensionamento dal 30.06.26. Copertura dal 01.07.2026 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto.
1	ISTRUTTORI	Bilancio e Programmazione	Istruttore contabile	Cessazione per pensionamento dal 16.07.2026. Copertura dal 01.08.2026 tramite procedura concorsuale.
2	OPERATORI ESPERTI	LLPP	Operatore tecnico manutentore	Stabilizzazione di personale assunto a tempo determinato da almeno 36 mesi. Decorrenza 01.08.2026
1	FUNZIONARI	Urbanistica e territorio	Funzionario tecnico	Trattenimento in servizio ai sensi dell'art. 1, comma 165, della Legge 30 dicembre 2024, n. 207

1	ISTRUTTORI	LLPP/Urbanistica e Terr./Ecologia e Ambiente	Istruttore Tecnico	Cessazione per progressione tra le aree. Copertura dal 1.09.2026 tramite passaggio diretto / mobilità
1	ISTRUTTORI	Istruzione	Istruttore amministrativo contabile	Mobilità presso servizi demografici. Copertura dal 01.09.2026 tramite mobilità/passaggio diretto da altro ente.

* Per il 2026 sono state individuate 5 procedure di mobilità, per una quota pari ad almeno il 15% delle assunzioni previste. Qualora dovesse modificarsi il piano assunzionale a seguito di cessazioni non previste, il numero delle procedure di mobilità sarà adeguato.

ANNO 2027

N.	AREA	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	ASSUNZIONI /SOSTITUZIONI / TRASFORMAZIONI POSTI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
1	FUNZIONARI	Turismo e attività produttive	Funzionario Amministrativo Contabile	Nuova istituzione. Copertura tramite progressione tra le aree / procedura concorsuale.
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 01.05.2027 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	ISTRUTTORI	Servizi Sociali	Istruttore Amministrativo Contabile	Cessazione per pensionamento dal 01.10.2027. Copertura dal 01.10.2027 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto

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

ANNO 2028

N.	AREA	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	ASSUNZIONI /SOSTITUZIONI / TRASFORMAZIONI POSTI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
1	ISTRUTTORI	PL	Agente di Polizia Locale	Cessazione per pensionamento dal 01.10.2027. Copertura dal 01.01.2028 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	OPERATORI ESPERTI/ ISTRUTTORI	Servizi Sociali	Istruttore Amministrativo Contabile/ Istruttore	Cessazione per pensionamento dal 03.02.2028 e trasformazione posto da Operatore Esperto a Istruttore. Copertura dal 01.02.2028 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	ISTRUTTORI	Turismo e attività produttive	Istruttore Amministrativo Contabile	Cessazione per pensionamento dal 01.06.2028. Copertura dal 01.06.2028 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	ISTRUTTORI	Segreteria Generale	Istruttore Amministrativo Contabile	Cessazione per pensionamento dal 10.04.2028. Copertura dal 01.05.2028 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	ISTRUTTORI	Opere e LLPP	Istruttore Tecnico	Cessazione per pensionamento dal 01.08.2028. Copertura dal 01.08.2028

				tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	ISTRUTTORI	Risorse Umane	Istruttore Amministrativo Contabile	Cessazione per pensionamento dal 01.10.2028. Copertura dal 01.10.2028 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	FUNZIONARI	Segreteria Generale	Funzionario Amministrativo Contabile	Cessazione per pensionamento dal 23.10.2028. Copertura dal 01.11.2028 tramite procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto

Si evidenziano pertanto i seguenti elementi di rilievo:

- Completamento assunzioni avviate entro il 31.12.2026 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);

Potranno intervenire cessazioni dal servizio conseguenti a dimissioni volontarie, ivi comprese quelle connesse all'accesso a istituti di pensionamento anticipato (quali, a titolo esemplificativo, "Opzione Donna", pensionamento per lavoratori precoci, attività usuranti e ulteriori forme previste dalla normativa vigente), allo stato non puntualmente programmabili né quantificabili. L'Amministrazione si riserva di procedere alla copertura dei posti che si renderanno vacanti mediante l'attivazione delle procedure ritenute, al momento, maggiormente idonee a garantire il rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, in conformità alla normativa vigente.

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.

Ad oggi e nel corso del 2026 sono previsti i seguenti trasferimenti:

- Mobilità interna di un Collaboratore Amministrativo contabile da Area dei Servizi alla Persona (Settore Istruzione) ad Area dei Servizi Amministrativi con profilo di Collaboratore addetto al front office (Settore Servizi Demografici) dal 01.01.2026. La mobilità è stata autorizzata con decreto dir. N. 137 del 20.11.2025), con relativo cambio profilo. Spostamento del posto di Istruttore addetto al front office e relativo cambio profilo (Istruttore amministrativo contabile) ad area dei servizi alla persona – Settore istruzione;
- Mobilità interna di un Istruttore Amministrativo contabile da Area dei Servizi alla Persona (Settore Istruzione) ad Area dei Servizi Amministrativi (Settore Servizi Demografici) dal

01.03.2026. con relativo cambio profilo (da Istruttore Amministrativo contabile ad Ufficiale Accertatore);

- Mobilità interna di un Istruttore Amministrativo contabile da Area dei Servizi alla Persona (Settore Istruzione) ad Area dei Servizi Finanziari (Settore Tributi) dal 01.05.2026;
- Mobilità interna di un di un Istruttore Amministrativo contabile da Settore Segreteria Generale a Settore Servizi Demografici;

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.

Sono state introdotte ulteriori importanti modifiche nell'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 introdotto innovazioni e definito nuove linee guida per la formazione e la pubblicazione 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 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. Per l'anno 2026 sono state previste almeno 5 procedure di mobilità / passaggio diretto.

d) Trasformazioni/Cambio profili professionali

- Trasformazione del profilo di Funzionario Tecnico Ambientale (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) in Funzionario Tecnico (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) nell'Area dei Servizi al Territorio – Settore Ecologia e Ambiente;

- 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 dal profilo professionale di Istruttore Amministrativo Contabile in Istruttore Addetto al front office nell'Area dei Servizi alla Persona, Settore Turismo e attività produttive;
- Trasformazione a seguito di valutazione del Dirigente del Settore Risorse Umane dei posti lasciati vacanti per progressione verticale/ tra le Aree o per pensionamento 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.

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.

Con delibera di G.C. n. 372 del 21.10.2025, di approvazione del secondo aggiornamento al PTFP 2025-2027 ai sensi dell’art. 6 del D.L.20/2021 era previsto di proseguire nel 2025-2026 la tornata di progressioni tra le aree avviata nel 2025 e di programmare ulteriori 3 progressioni nell’Area dei Servizi Finanziari.

In attuazione dei precedenti PTFP 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
01.01.2026	Segreteria generale	Istruttore amm.vo contabile	In deroga
01.01.2026	Urb.ca e Territorio	Istruttore amm.vo contabile	Ordinaria

Si ritiene quindi di procedere con ulteriori progressioni, come da schema seguente:

DATA PREVISTA	SETTORE	PROFILO DI DESTINAZIONE	TIPO PROGRESSIONE
07/2026	Bilancio e Programmazione	Funzionario Contabile	Ordinaria
07/2026	Bilancio e Programmazione	Istruttore Contabile	Ordinaria
07/2026	Opere e LL.PP	Funzionario Tecnico	In deroga
07/2026	Segreteria Generale	Istruttore amm. 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 triennio sarà verificata la possibilità di effettuare ulteriori progressioni tra le Aree (1 per funzionario area servizi finanziari – 1 per funzionario area servizi alla persona – 1 per istruttore area servizi amministrativi)

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.

È 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.. Tuttavia, per lo scostamento fisiologico rispetto alla compagine in servizio a tempo indeterminato e la dotazione sostenibile, nonché per assenze di personale con diritto alla conservazione del posto (es. maternità, aspettative varie), al fine di garantire livelli quantitativi e qualitativi di efficienza ed efficacia, l'amministrazione può ricorrere, 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.

È 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.

h) Trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della Legge 30 dicembre 2024, n. 207

"Le pubbliche amministrazioni di cui di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, nel limite del 10 per cento delle facoltà

assunzioni autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi, ivi compreso quello di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, con esclusione del personale delle magistrature, degli avvocati e procuratori dello Stato e del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ai fini della salvaguardia della specificità della funzione ai sensi dell'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età”.

È quindi prevista la possibilità per la pubblica amministrazione di trattenere in servizio previa disponibilità dell'interessato e secondo criteri specifici, come attività di tutoraggio, affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, dipendenti non oltre il compimento del 70° anno di età, nel limite del 10% delle facoltà assunzionali dell'ente.

Le facoltà assunzionali ordinarie derivanti dal turn over e/o da ulteriori assunzioni, per l'anno 2026, sono pari ad euro € 3.157.196,79: il 10% è quindi pari ad **euro 315.719,68**. È quindi possibile trattenere in servizio massimo 9 dipendenti.

Settore Polizia Locale/Settore Urbanistica e territorio

Nel corso della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il Comune di Desenzano del Garda ha rilevato, all'interno del Comando di Polizia Locale e nel settore Urbanistica e Territorio, una specifica esigenza organizzativa legata alla necessità di garantire la continuità operativa dei servizi e il corretto trasferimento delle competenze professionali.

Tale esigenza si inserisce in un contesto caratterizzato da una temporanea carenza di personale con adeguata esperienza e dalla necessità di disporre di tempi tecnici congrui per la formazione e la piena operatività delle nuove unità di personale, al fine di assicurare il mantenimento degli attuali standard qualitativi del servizio.

Alla luce di quanto sopra, l'Ente ritiene opportuno avvalersi della facoltà di trattenere in servizio due unità in possesso di elevata esperienza professionale e di competenze specialistiche maturate nel tempo, le quali risultano particolarmente rilevanti per il funzionamento delle aree a cui sono assegnati e non immediatamente sostituibili nel breve periodo. Tale scelta è supportata altresì dalle valutazioni di performance costantemente positive, acquisite agli atti dell'Ufficio Risorse Umane e coerenti con i criteri previsti dalla normativa e dalle indicazioni applicative di riferimento.

Il trattenimento in servizio è inoltre finalizzato a favorire un efficace percorso di affiancamento e tutoraggio nei confronti del personale neoassunto, contribuendo così alla progressiva stabilizzazione delle competenze dei suddetti settori e alla continuità dell'azione amministrativa. La misura si colloca nei limiti previsti dalla normativa vigente, in particolare con riferimento alle percentuali delle facoltà assunzionali disponibili, ed è coerente con gli strumenti di programmazione dell'Ente. Essa assume carattere temporaneo e straordinario ed è funzionale esclusivamente a fronteggiare le attuali esigenze organizzative, nelle more del completamento dei processi di reclutamento e della piena formazione delle nuove risorse.

Si dispone pertanto il trattenimento in servizio dei due dipendenti identificati dal prospetto disponibile agli atti dell'ufficio risorse umane, fino al termine del mandato amministrativo.

Sono altresì autorizzati, nell'ambito delle procedure di reclutamento:

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 (entro il 31 dicembre 2026);
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.

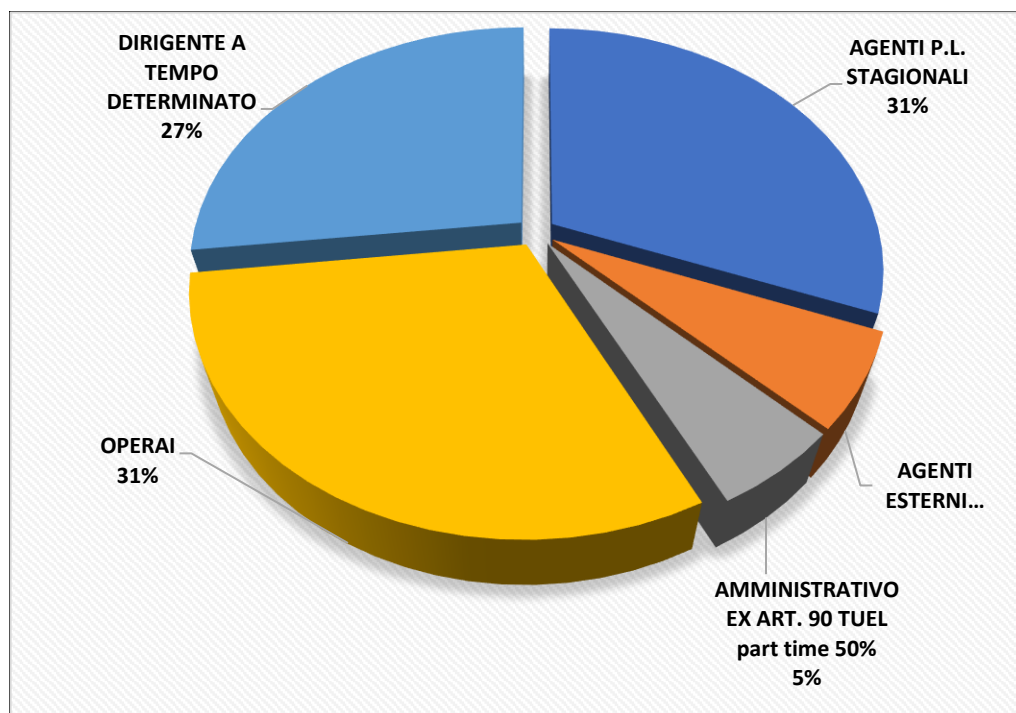
Sono stati assunti 2 Agenti di Polizia Locale dal 01.01.2026 fino al 31.05.2026, che saranno prorogati al 31.10.2026. Saranno inoltre assunti a tempo determinato 3 agenti dal 16.05.2026 al 16.10.2026 e 1 ulteriore Agente dal 01.06.2026 al 31.10.2026

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 31.12.2026 n. 2 operai a tempo determinato e al 31.07.2026 n. 2 operai a tempo determinato, che saranno stabilizzati al 01.08.2026.
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 2026 che risulta da bilancio di previsione, rileva che, a fronte di una spesa totale di **euro 321.986,86**, quella che va collocata entro il limite è pari ad **euro 137.559,93**.

Previsione assunzioni a tempo determinato Anno 2026	Area CCNL	Durata presunta dei contratti di lavoro a tempo determinato	Emolumenti Anno 2026	Oneri Riflessi Anno 2026	Irap Anno 2026	Totale Anno 2026
AGENTI STAGIONALI	Istruttori	2 agenti fino al 31.05.2026 6 agenti per 5 mesi	72.500,00	20.000,00	6.162,50	98.662,50
AGENTI ESTERNI	Istruttori	Agenti provenienti da altri enti utilizzati in occasione di eventi	15.000,00	3.800,00	1.400,00	20.200,00
AMMINISTRATIVO EX ART. 90 TUEL-p.t 50%	Istruttori	1 unità per 12 mesi	12.486,67	3854,03	1.068,48	17.409,18
OPERAI	Operatori Esperti	4 unità (2 unità stabilizzate 01.08.2026)	70.968,26	20.580,80	6.032,30	97.581,36
DIRIGENTE A T.D. EX ART. 110, c. 1 TUEL	CCNL Dirigenti	1 unità per 12 mesi	62.374,13	18.088,50	5.031,80	85.764,43
					TOTALE	319.617,46
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 2026						291.056,86
Spesa per rapporti di lavoro flessibile diversi dal lavoro dipendente			cap. 240/0-2-3	compensi lordi attività socialmente utili		25.000,00
			cap. 240/1	Oneri inail		1.000,00
				Oneri IRAP		4.930,00
Totale spesa attività socialmente utili						30.930,00
TOTALE						321.986,86
da detrarre spese agenti stagionali e dirigente art.110, c. 1						184.426,93
TOTALE per verifica del limite						137.559,93
						Limite 2009
						316.462,73
						differenza
						178.902,80



È 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:

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

i) Categorie protette L.68/1999 e altre riserve di legge

A seguito delle dimissioni di due dipendenti appartenenti alle categorie protette ai sensi della L. 68/99, con decorrenza rispettivamente 30.12.2024 (assunto nel corso dell'anno 2024) e 15.10.2025, alla data del 31.12.2025 non risulta rispettata la quota di copertura delle assunzioni obbligatorie, determinata in base alla consistenza dell'organico aziendale.

L'Ente si impegna a provvedere quanto prima alla copertura del posto vacante, al fine di garantire il pieno rispetto della normativa vigente.

Certificazione 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 2026/2028, 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.